Ordine degli Avvocati
di SIENA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2020 - 2022

PREMESSA. AZIONI POSITIVE E ORDINE DEGLI AVVOCATI

L'adozione del Piano di Azioni Positive dell'Ordine degli Avvocati di Siena risponde a precisi obblighi di legge, che vincolano l'Ordine professionale quale pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 1, c. 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, il Piano di Azioni Positive viene adottato sulla base delle seguenti disposizioni di legge e direttive in materia di parità, pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni sul lavoro:

- **Legge n. 125 del 10.04.1991,** "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- **Artt. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001,** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006,** "Codice delle Pari opportunità"
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- **D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80** "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Il Piano si inserisce quindi, più in generale, nell'ambito delle iniziative e delle misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive è quella di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.
E' noto, inoltre, come le azioni positive costituiscano strumento operativo della politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro e favoriscano l'individuazione degli strumenti da adottare per garantire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
La normativa italiana, ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006), definisce le azioni positive come «*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*», con lo scopo di eliminare le disparità, favorire la diversificazione delle scelte professionali, promuovere l'inserimento nelle attività, nei settori professionali e nei livelli di responsabilità, favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
Il Codice, inoltre, pone divieti di discriminazione che operano in ogni ambito e momento di gestione del rapporto di lavoro.
Le azioni positive sono dunque misure speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.
La Direttiva 2/2019 relativa alle Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle Amministrazioni Pubbliche del Ministero per la Pubblica Amministrazione ritiene l'uguaglianza di genere un valore fondamentale dell'Unione Europea oltre che un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi della U.E. come quello del raggiungimento dei principi fissati nel quadro della strategia per la crescita dell'Europa 2020.
Secondo quanto disposto da tale Direttiva, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice delle amministrazioni pubbliche.
Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022 dell'Ordine degli Avvocati di Siena, la cui redazione è stata realizzata con il contributo del Comitato Pari Opportunità costituito presso l'Ordine stesso ai sensi dell'art. 25, comma 4, Legge n. 247 del 31.12.2012, rappresenta pertanto uno primo strumento che l'Ente adotta per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori dell'Ordine la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro, attento a prevenire e a contrastare qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica e/o l'insorgere di situazioni di malessere e disagio e volto a creare effettive condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale, valorizzando al contempo le caratteristiche di genere.

L'Ordine degli Avvocati di Siena condivide, infatti, il principio per cui la valorizzazione professionale delle persone ed il benessere organizzativo costituiscono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, contribuiscono ad accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti e, in ultima analisi, a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai professionisti iscritti, alle istituzioni, ai cittadini. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni di tutti gli interlocutori dell'Ordine forense senese.

Trattandosi del primo Piano di Azioni Positive varato dall'Ordine, gli obiettivi di seguito declinati sono di carattere generale, principalmente diretti alla conoscenza del fenomeno e degli strumenti di azione positiva, oltre che alla costituzione di organismi necessari alla progressiva implementazione degli obiettivi via via definiti dall'Ente in materia di parità, pari opportunità e contrasto alla discriminazione. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale e degli organi dell'Ordine degli Avvocati, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Obiettivo 1
Pari opportunità e politiche di genere nella gestione del personale – Istituzione del CUG

In ottemperanza alla Legge 183/2010 si intende innanzitutto costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG), presso l'Ordine degli Avvocati di Siena. Come previsto dalla normativa, il Comitato Unico di Garanzia contribuisce a costituire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo nonché dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Al CUG saranno fornite le risorse umane e materiali per il suo compiuto funzionamento.

L'Ordine degli Avvocati conta grazie al CUG di far emergere e contrastare eventuali fenomeni di molestie, *mobbing*, *stalking* e *straining* affinché l'attività di ascolto e gli interventi di conciliazione siano sempre più efficaci e tutelanti.

L'operato del Comitato Unico di Garanzia troverà occasione di confronto in una apposita Commissione alla quale parteciperanno il Funzionario dell'Ordine degli Avvocati, il Delegato del Consiglio dell'Ordine ai rapporti con il personale amministrativo e un delegato del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati. Lo scopo è quello di individuare politiche per il personale che determinino un attivo impegno per favorire il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità, una maggiore equità rispetto alle opportunità di sviluppo professionale e una maggiore attenzione al tema della conciliazione tra vita lavorativa e personale.

Obiettivo 2
Monitoraggio

Al fine di far emergere eventuali disparità e di individuare gli strumenti più idonei per contrastarle, si procederà innanzitutto ad un sistematico monitoraggio dei dati.

Si ritiene inoltre necessario verificare la possibilità di redigere un completo "bilancio di genere", osservando in modo più dettagliato tale distribuzione anche in relazione ad altri aspetti, come ad esempio le posizioni occupate, la produttività, la partecipazione a comitati e concorsi, i carichi familiari, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, le opportunità di formazione del personale.

Tale analisi può validamente raccordarsi con altri documenti ed azioni di programmazione dell'Ente, quali il piano della performance, il piano della trasparenza, il piano triennale di prevenzione della corruzione, il codice di comportamento dell'Ente.

Si intende inoltre ampliare tale monitoraggio oltre alla dimensione del genere, includendo altre variabili di potenziale disuguaglianza come l'età, il paese d'origine, la disabilità.

Al fine di favorire il benessere organizzativo all'interno dell'Ordine, si prevede la conduzione periodica di un'indagine mirata a rilevare i potenziali fattori di stress del

personale, con l'obiettivo di identificare opportuni interventi di tipo preventivo. In tal senso si intende sviluppare l'esperienza di indagine sullo stress lavoro correlato e sul clima organizzativo, migliorando ulteriormente gli strumenti di rilevazione e applicandoli secondo una logica longitudinale, in modo tale da individuare le criticità e valutare l'efficacia delle politiche che verranno di volta in volta introdotte sulla base dei risultati ottenuti (come ad esempio il servizio di sostegno al disagio psicologico lavorativo per il personale amministrativo, attivato a seguito delle indagini).

Obiettivo 3
Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:
a) predisposizione di eventi formativi sul Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. Tale Codice dovrà essere coerente con la Carta dei Valori e sarà integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente di cui all'art. 54, c. 5 del D.Lgs. n. 165/2001;
c) campagna informativa per i dipendenti contro la violenza di genere e le discriminazioni di ogni tipo in ambito lavorativo.

Obiettivo 4
Conoscenza e Formazione
Al fine di sviluppare la conoscenza dei fenomeni e di individuare gli strumenti più idonei per contrastarli, si procederà a promuovere ed organizzare momenti di incontro e formazione sulle tematiche della parità, delle pari opportunità, delle discriminazioni e della violenza morale o psichica in ambito lavorativo e delle azioni positive. Allo scopo verranno identificate linee di programmazione degli eventi coordinate all'interno dei percorsi di formazione continua accreditati presso l'Ordine degli Avvocati di Siena.