

Del n. 6
24.01.2018

CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2018 - 2019 - 2020

INDICE

Premessa.

Quadro normativo

La situazione dell'Ordine degli Avvocati della Provincia di FIRENZE

Azioni positive da attivare: obiettivi generali

Obiettivo 1 – Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Obiettivo 2 – Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

Obiettivo 3 – Assegnazione dei posti di lavoro

Obiettivo 4 – Formazione professionale

Obiettivo 5 – Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)

Monitoraggio del P.A.P.

Durata.

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato C.U.G., nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento del C.U.G. - emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la "...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...".

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Ente.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli "attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei

lavoratori e delle prestazioni.” (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni).

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli associati, dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Quadro normativo

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs n° 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare “la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. E Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.”

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare il C.C.N.L., Enti pubblici non economici 16/02/1999, all'art. 7, prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L'art. 4, comma 5, del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto Enti Pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 01/10/2007, prevede “...*Gli enti, ai sensi dell'art. 57 del d. lgs. n. 165 del 2001, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, promuovono, anche in relazione alle modalità contenute nel d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne ed uomini.*”

1/bis. In tale ambito, i Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascun ente, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d), svolgono i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'ente è tenuto a fornire;*
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A);*
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ai sensi del d. lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);*
- d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne e di quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le pari opportunità in data 24 maggio 2007;*
- e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti.”*

1/ter. Ai fini del comma 1/bis gli enti, secondo quanto indicato dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d), evidenziano nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva stessa.”

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n° 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n° 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"

Le disposizioni normative, definiscono, quindi, le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La situazione dell'Ordine degli Avvocati di Firenze

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da una continua evoluzione del contesto normativo di riferimento e dell'assetto istituzionale.

Ciò ha comportato una ridefinizione dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni operative, non ancora formalmente incardinate in un regolamento di

organizzazione.(Revisione pianta organica, delibera 4 del 29 luglio 2009; adeguamento pianta organica, delibera 10 del 12 dicembre 2012).

La dotazione organica al 1.12.2016 prevede dieci posti: uno C3, tre B2, due B1, uno B1, due A2, uno A3; l'età media del personale è di circa 48 anni, migliore rispetto ad altre realtà molto più invecchiate.

Dovrà essere verificato come portare a regime un sistema di valutazione della performance premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza".

L'impegno dell'Ordine è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che interni.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018-2020

Obiettivi Generali

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati, nella definizione degli obiettivi, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/del lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati nel corso del triennio intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

1. **Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro**
2. **Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale**
3. **Assegnazione dei posti di lavoro**
4. **Formazione professionale**
5. **Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)**

OBIETTIVI E AZIONI

Obiettivo 1-Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati si impegna ad evitare il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori. A tal fine richiama le vigenti disposizioni già previste dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro contrattuali.

Azione

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati ha adottato un codice di condotta comportamentale per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori allo scopo di:

- impedire il verificarsi di casi di molestia sia sessuale che psicologica;
- garantire un ambiente di lavoro sereno in cui trovi attuazione il principio di uguaglianza di trattamento dei lavoratori;
- garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto comportamento altrui;
- garantire il diritto di tutti i lavoratori/trici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non danneggino in alcun modo alla sua salute fisica e psichica;
- prevenire l'assunzione da parte di superiori e colleghi di atteggiamenti moralmente violenti e vessatori nei confronti di coloro che si intende, per svariate ragioni, emarginare sia professionalmente che socialmente (mobbing).

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati si impegna a consegnare copia del codice di comportamento a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e a vigilare sull'osservanza delle disposizioni contenute in detto codice da parte di tutti i dipendenti.

Obiettivo 2 – tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati si impegna ad assumere il proprio personale nel rispetto della normativa vigente senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

Azioni

Nella stesura dei bandi di concorso, si osserveranno, anche per le assunzioni a tempo determinato, per incarichi professionali o selezioni per collaborazioni, le indicazioni sotto riportate :

- Assicurazione del costante rispetto delle condizioni di pari opportunità, evitando la individuazione di condizioni di ammissione o di prove concorsuali che possano favorire o pregiudicare la pari opportunità.

Obiettivo 3- assegnazione dei posti di lavoro

Le assegnazioni ai posti di lavoro avvengono esclusivamente sulla base della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, tenendo conto, se necessario, delle condizioni di salute e di eventuali limitazioni conseguenti ai controlli sanitari, nel rispetto delle competenze e del bagaglio professionale degli operatori.

Azione

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati assicurerà che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avviene nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.

Obiettivo 4- Formazione professionale

Il piano formativo terrà conto delle priorità formative di ciascun Servizio svolto, consentendo ai lavoratori, uomini e donne, pari opportunità in ordine alla possibilità di frequenza, rendendo gli stessi accessibili e compatibili con le situazioni familiari o con i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Al personale in rientro dalla gravidanza o da assenze prolungate per malattia, se necessario, sarà assicurato idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne.

Nel corso del congedo del personale (per gravidanza, parentale o durante lunghi periodi di assenza per malattia), ai dipendenti sarà assicurata la completa informazione in ordine alle eventuali variazioni di

normative che interessano la struttura di assegnazione, nonché le variazioni nelle procedure interne, con particolare riferimento alle procedure di informatizzazione e di gestione del personale.

Azioni:

Predisposizione del **Programma formativo**, tenendo conto della necessità di assicurare effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Individuazione di **tutors a supporto del re-inserimento lavorativo**, che consenta al dipendente neoassunto o in mobilità o rientrante dopo un lungo periodo di assenza, di affrontare con maggior serenità i propri compiti, avendo la consapevolezza di poter contare su un gruppo di persone disponibili ad "informarlo/aggiornarlo" sugli aspetti più pratici ed organizzativi tipici. La presente azione prevista a favore di tutti i dipendenti immagina come maggiori fruitori le donne, che, per natura e di fatto, beneficiano maggiormente di aspettative/assenze lunghe (maternità, aspettative per cure ad anziani/figli...).

Attivazione, anche con la collaborazione delle organizzazioni sindacali, di **apposito percorso formativo** mirato all'informazione ed alla sensibilizzazione del personale dipendente **in materia di pari opportunità** e teso a garantire un "buon clima lavorativo"

Obiettivo 5 – Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati si riserva di verificare se necessaria la introduzione di un progetto di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, con il quale è prevista l'applicazione di un orario di lavoro "agevolato" per eventuali dipendenti che, per la gestione di figli che frequentano la scuola primaria di primo grado o che devono accudire parenti anziani, hanno particolari esigenze di entrata e uscita dal lavoro. Il progetto consentirà infatti flessibilità orarie in entrata ed in uscita in misura superiore rispetto a quella oggi normalmente consentita.

La applicazione delle normative vigenti in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali verrà inoltre assicurata ai lavoratori attraverso idonea modulistica e adeguata informazione a cura dell'Ufficio preposto alla gestione del personale.

Azioni

Progetto conciliazione tempi di cura e di lavoro, finalizzata ad agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare del dipendente ampliando la fascia di flessibilità.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Presidente dell'Ordine, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale.

Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.T.A.P..

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.T.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.