



Ordine degli Avvocati di SIENA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2020 - 2022

Aggiornamento 2021

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 e sulla base delle varie disposizioni di legge e direttive in materia di parità, pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni sul lavoro.

In base al combinato disposto tra la Direttiva 2/2019 e quella del 4.3.2011, nella logica dello scorrimento è opportuno un aggiornamento annuale qualora si verificano cambiamenti nell'organigramma o si riscontrino difficoltà di attuazione.

Le azioni positive sono 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.

Accanto al predetto obiettivo, 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.

Avendo adottato per la prima volta il Piano di Azioni Positive varato dall'Ordine nel 2020, gli obiettivi sono stati indicati in linea 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, si era stabilito di definire 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.

La situazione generale e le difficoltà connesse ad una parziale carenza di organico hanno reso difficoltoso l'adempimento degli obiettivi individuati che quindi vengono riconfermati come di seguito.

Obiettivo 1

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

In ottemperanza alla Legge 183/2010 l'Ordine degli Avvocati di Siena ha cercato di costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG), trovando però difficoltà nell'ottenere dai Sindacati l'indicazione dei propri rappresentanti.

Per ovviare a tale difficoltà in accordo con la Consigliera di Parità della provincia di Siena l'Ordine ha aderito alla proposta di costituzione di un CUG interprofessionale.

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.

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.

A tal proposito si evidenzia che il fatto che tutte le dipendenti dell'Ordine siano di genere femminile semplifica il controllo.

Si ritiene ancora opportuno 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 ribadisce l'importanza di una 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).

Sotto l'aspetto della conciliazione si evidenzia l'attenzione necessaria e costante nell'accoglimento delle istanze delle dipendenti.

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.

Tali attività nell'anno 2020 non sono state oggettivamente realizzabili pur ritenendo che le stesse siano di estrema utilità per cui se ne riconferma la programmazione.

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.

Durante l'anno 2020 tale attività è stata portata avanti con colloqui informali con le dipendenti non essendo possibile organizzare momenti di incontro e formazione più formali.

Approvato con delibera COA Siena del 21.12.2021