

CONSIGLIO NOTARILE DI MODENA

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE**

2020-2023

PREMESSA ED INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive costituisce un documento programmatico introdotto e disciplinato dall'art. 48 del Decreto Legislativo n° 198/2006 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*), volto:

- alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A norma dello stesso art. 48 D. Lgs. 198/2006, sono tenute alla predisposizione del predetto piano le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, tra cui il Consiglio Notarile di Modena.

Tanto premesso, l'origine delle *“affirmative actions”* o azioni positive si rinviene nella legislazione degli Stati Uniti d'America (Equal Pay Act, Legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, Legge per i diritti civili, del 1964), ove sono state introdotte e sperimentate inizialmente per contrastare le discriminazioni fondate sulla razza e, in seguito, quelle legate alla confessione religiosa, all'etnia e soprattutto al sesso, per ciò che riguarda i rapporti di lavoro.

Sul fronte comunitario, le azioni positive sono state istituite giusta **Raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee n. 635 del 13 dicembre 1984**, mediante la quale si raccomanda agli stati membri *“di adottare una politica di azione positiva intesa ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione mista, la quale comporti misure generali e specifiche adeguate, nel quadro delle politiche e delle prassi nazionali e nel pieno rispetto delle competenze delle parti sociali”*.

In Italia, la predetta Raccomandazione è stata recepita sette anni più tardi, mediante la **Legge n° 125 del 10 aprile 1991**, intitolata *“Azioni per la realizzazione della parità*

uomo-donna nel lavoro” ed avente la dichiarata finalità di “favorire l’occupazione femminile e di realizzare, l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità” (art. 1).

Il fondamento di politiche di azione positiva, comunque, può essere ravvisato nel “*principio di uguaglianza*” sancito dall’art. 3 della **Carta costituzionale**, e precisamente nel relativo comma II: “*E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*”

Il perseguimento della c.d. “*uguaglianza sostanziale*”, difatti, legittima l’adozione di misure finalizzate al riequilibrio di situazioni di svantaggio e poste così a vantaggio esclusivo degli appartenenti ai gruppi sfavoriti.

In seguito alla Legge n° 125/1991 e ad altri interventi trasversalmente incidenti sul tema delle pari opportunità, è stato emanato il **Decreto Legislativo n° 198 del 1 aprile 2006**, intitolato “*Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, che ha avuto il pregio di ricondurre a trattazione unitaria le leggi precedentemente in vigore in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni vigenti per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso.

Pochi mesi più tardi, questa volta sul fronte comunitario, il Parlamento ed il Consiglio Europeo hanno adottato la **Direttiva 2006/54/CE del 5.07.2006**, afferente l’attuazione del principio delle pari opportunità tra uomo e donna in materia di occupazione ed impiego, ove si legge che la parità fra uomini e donne costituisce “*un principio fondamentale del diritto comunitario*”.

Qualche anno dopo, il Legislatore nazionale ha emanato il **Decreto Legislativo n° 183 del 4 novembre 2010**, recante “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione*

femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

In particolare, il relativo art. 21 ha modificato gli articoli 7 e 57 del **Decreto Legislativo n° 165 del 2001** (Testo Unico in materia di Pubblico Impiego), prevedendo l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituzione del *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, con compiti consultivi, propositivi e di verifica (art. 57).

A livello nazionale, i temi delle pari opportunità sono stati affrontati mediante una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall’ordinamento comunitario, atteso che l’Unione Europea svolge un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

Come osservato poc’anzi, difatti, l’uguaglianza di genere costituisce un valore fondamentale dell’Unione Europea e rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell’Unione, come quello del raggiungimento di un tasso occupazionale complessivo del 75% per uomini e donne di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della strategia per la crescita *“Europa 2020”*, proposta dalla Commissione Europea nel 2010.

Detta strategia focalizza l’attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

Nel suddetto contesto si innestano:

- la **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla *“Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”*, che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*);
- la **Roadmap della Commissione europea** *"New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families"* (agosto 2015), che delinea le iniziative da

adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata *Strategia Europa 2020*.

Sulla scia delle indicazioni provenienti dal fronte comunitario, nell'ultimo decennio, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Tra questi, si segnalano:

- **Direttiva 4 marzo 2011** emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, concernente *“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”;*

- **Decreto Legislativo n° 80 del 15 giugno 2015**, recante *“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”*, emanato in attuazione del c.d. *“Jobs act”* e che ha apportato modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n° 151), introducendo misure finalizzate a tutelare maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e così favorire le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico;

- **Decreto Legislativo n° 151 del 14 settembre 2015**, recante *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183”;*

- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017**, recante *“Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.”;*

- **Direttiva n° 2 del 26 giugno 2019** del Ministero per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, avente la dichiarata finalità di aggiornare la poc'anzi citata Direttiva del 23.05.2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle

disposizioni normative intervenite successivamente, nonché di adeguare le previsioni dell'altrettanto citata Direttiva del 4.03.2011 in materia di funzionamento dei comitati unici di garanzia.

IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Premesso il quadro normativo di riferimento, l'articolo 7 del Decreto Legislativo n° 165/2001, così come modificato per effetto del D. Lgs n° 183/2010, stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.”*

Il presente Piano, pertanto, si innesta nel più generale ambito di azioni e misure finalizzate ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbiano come conseguenza o come scopo la compromissione o l'impedimento del riconoscimento, del godimento o dell'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in ambito politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro contesto.

L'art. 42, comma I del Decreto Legislativo n° 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) definisce le azioni positive quali *“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”*.

Tra gli scopi delle predette azioni, il II comma della predetta disposizione annovera:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai 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 tra i due sessi.

Oltre a stabilire i predetti scopi, il Codice pone divieti di discriminazione che operano in ogni ambito e momento di gestione del rapporto di lavoro

Le azioni positive, pertanto, costituiscono misure speciali che, in ossequio al principio di uguaglianza sostanziale previsto ex art. 3 della Costituzione, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Così come si evince nelle linee guida dei cui alla predetta Direttiva 4 marzo 2011 concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, difatti, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità deve esser raggiunta attraverso il rafforzamento della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, 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.

Tali indicazioni sono state recentemente ribadite giusta Direttiva n° 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità.

LA SITUAZIONE DEL CONSIGLIO NOTARILE DI MODENA

Come testimoniano gli interventi normativi citati nei paragrafi che precedono, l'ultimo ventennio è stato caratterizzato da una continua evoluzione del contesto normativo ed istituzionale di riferimento.

Il Piano triennale di Azioni Positive per il triennio 2020-2023 del Consiglio Notarile di Modena è stato realizzato con il contributo del Comitato Pari Opportunità istituito presso il Consiglio stesso ai sensi dell'art. 57 D. Lgs 165/2001 e costituisce, pertanto, uno strumento che l'Ente adotta al fine di garantire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti 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: così come osservato dalla Direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, difatti, *"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"*.

Il Consiglio Notarile di Modena, così, condivide il principio per cui la valorizzazione professionale delle persone ed il benessere organizzativo costituiscono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, contribuendo 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 agli iscritti, alle istituzioni e – non da ultimo - ai cittadini.

OBIETTIVI GENERALI

Nella definizione degli obiettivi generali perseguiti dal presente piano, il Consiglio Notarile di Modena si ispira ad una concezione delle pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli, considerando le azioni positive quali strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica, gli obiettivi che l'Ente si propone di perseguire nel triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere 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.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti azioni positive:

- a) Garantire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), alla cui istituzione il Consiglio Notarile di Modena ha provveduto giusta Delibera del 21.02.2020, supportandone l'attività;
- b) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- c) attivare, se necessario, specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;

- d) informare il personale in congedo (parentale, per gravidanza o comunque durante lunghi periodi di assenza per malattia) in ordine alle eventuali variazioni 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;
- e) miglioramento dell'articolazione dell'eventuale orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente, all'insegna di maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;
- f) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità, a cominciare dalla pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- g) aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del CUG.
- h) stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere
- i) prevedere attività formative e di aggiornamento che tengano conto delle esigenze di ogni settore e consentano così a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere, organizzando le stesse in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano, il Consiglio Notarile di Modena attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento sarà affidato al Presidente del Consiglio, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale.

Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive individuate dal presente Piano, nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo piano triennale delle azioni positive.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di relativa vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente affinché sia possibile un adeguato aggiornamento del Piano.