

**CONSIGLIO NOTARILE DI FERRARA**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

**2020-2022**

## **PREMESSA**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive costituisce un documento programmatico introdotto e disciplinato ex 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 all'individuazione di misure specifiche per il contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro e così:

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

Il presente Piano di azioni positive costituisce, pertanto, strumento rivolto a promuovere all'interno del Consiglio Notarile di Ferrara l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il Consiglio Notarile di Ferrara, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale e finalizzato all'attuazione di politiche di genere poste a tutela dei lavoratori e dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

\*\*\*

## **INQUADRAMENTO NORMATIVO**

Premesso quanto sopra, la parità di genere costituisce un *"principio fondamentale del diritto comunitario"*<sup>1</sup>: l'Unione Europea, difatti, 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

---

<sup>1</sup> Testualmente, la Direttiva 2006/54/CE del 5.07.2006

nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

Tra le fonti comunitarie in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni basate sul genere, pertanto, si segnalano la **Raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee n. 635/1984** sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, e la summenzionata **Direttiva 2006/54/CE**, afferente l'attuazione del principio delle pari opportunità tra uomo e donna in materia di occupazione ed impiego.

Per altro verso, si segnalano ancora la **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015 e la **Roadmap della Commissione europea "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families"** dell'agosto 2015, delineante una serie di iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile.

\*\*\*

Sul fronte nazionale, il fondamento di politiche di azione può esser ravvisato nel secondo comma dell'art. 3 della Costituzione, che legittima l'adozione di misure a vantaggio degli appartenenti a gruppi sfavoriti al fine di perseguire la c.d. *"uguaglianza sostanziale"*.

Nell'ultimo ventennio, il Legislatore ha inteso normare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

In tal senso ed ai fini della realizzazione di una parità sostanziale, assumono una certa rilevanza le *"azioni positive"*, introdotte nel nostro ordinamento dalla Legge n° 125/1991 ed attualmente disciplinate ex artt. 42 e ss. del **D. Lgs n° 198/2006** (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"*).

L'art. 48 del D. Lgs 198/2006, inoltre, impone a ciascuna ciascuna Pubblica Amministrazione di predisporre un Piano di azioni positive volto ad *"assicurare*

*[...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.*

In seguito, l'art. 21 del **Decreto Legislativo n° 183/2010** ha modificato gli articoli 7 e 57 del Decreto Legislativo n° 165/2001 (Testo Unico in materia di Pubblico Impiego), prevedendo l'obbligo per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di costituire un *“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).

Successivamente, la **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 ha inteso fornire *“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”*; tali linee guida sono state in seguito aggiornate giustà **Direttiva n° 2/2019** del Ministero per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, finalizzata proprio all'adeguamento delle previsioni contenute nella citata Direttiva del 4.03.2011 in materia di funzionamento dei comitati unici di garanzia, nonché a fornire linee di indirizzo *“volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante ‘Codice delle pari opportunità tra uomo e donna’, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione”*.

Sul fronte nazionale, si segnalano ancora il **Decreto Legislativo n° 80/2015**, 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”*, il successivo **Decreto Legislativo n° 151/2015**, a sua volta 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”*, oltre che la **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017**, volta a

fornire *“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.”*;

\*\*\*

### **IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

Premesso il quadro normativo di riferimento, l'articolo 7 del Decreto Legislativo n° 165/2001 impone alle pubbliche amministrazioni di *“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 di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto ex D. Lgs n° 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che impone altresì alle amministrazioni pubbliche 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 nozione giuridica di *“azioni positive”* è normata dall'art. 42 D. Lgs 198/2006 - intitolato proprio *“Adozione e finalità delle azioni positive”* - definite quali misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Trattasi di misure specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Gli scopi enucleati dalla predetta disposizione normativa (art. 42 D. Lgs 198/2006) sono i seguenti:

- “a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*

- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) 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;*
- e) 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;*
- f) 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.*
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a piu' forte presenza femminile."*

Sul punto, si segnala anche la Direttiva 23 maggio 2007, recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* ed emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione di concerto con il Ministero per i diritti e le pari opportunità; richiamando la summenzionata Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, difatti, la Direttiva 23 maggio 2007 evidenzia l'importanza del compito propositivo e ricoperto da parte delle pubbliche amministrazioni, ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

Tale Direttiva si pone proprio l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizione apicali e sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

\*\*\*

**LA SITUAZIONE DEL CONSIGLIO NOTARILE DI FERRARA**

Allo stato, presso il Consiglio Notarile di Ferrara non risulta assunta alcuna unità di personale a tempo indeterminato, attesa la cessazione per pensionamento intervenuta il giorno 31.08.2020 da parte dell'unica dipendente assunta con tale tipologia contrattuale.

Il Consiglio Notarile intende colmare la predetta vacanza organica assumendo una unità di personale, ricorrendo a forme contrattuali flessibili nelle more della procedura di reclutamento, per far fronte alle proprie esigenze.

L'esiguo numero di dipendenti impiegati, tuttavia, non esime l'Ente dalla predisposizione del Piano triennale di Azioni Positive imposto ex art. 48 D. Lgs 198/2006, il quale è rivolto - oltre che al contrasto delle discriminazioni di genere - anche alla creazione di 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.

Il Piano triennale di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 del Consiglio Notarile di Ferrara è stato dunque realizzato con il contributo del Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità istituito presso l'Ente e costituisce, pertanto, uno strumento adottato 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.<sup>2</sup>

Il Consiglio Notarile di Ferrara, difatti, ritiene che la valorizzazione professionale delle persone ed il benessere organizzativo costituiscano aspetti fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, contribuendo ad accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti e, da ultimo, a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai notai del Collegio, alle istituzioni e ai cittadini.

---

<sup>2</sup> testualmente, la Direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri: *"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"*.

\*\*\*

### **OBIETTIVI GENERALI**

Con riferimento agli obiettivi generali perseguiti dal presente piano, l'Ente si propone nel triennio di intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane anche attraverso iniziative di sensibilizzazione rivolte ai notai dell'intero Collegio ferrarese, al fine di:

- 1) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- 2) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- 3) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
- 4) garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- 5) tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti e rimuovendo gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

\*\*\*

### **AZIONI POSITIVE**

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti azioni positive, elaborate tenendo conto dell'esiguo numero di dipendenti impiegati dal Consiglio Notarile di Ferrara:

- a)** garantire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità istituito presso il Consiglio Notarile di Ferrara, 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)** miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro ad eventuali esigenze lavorative e familiari del dipendente, compatibilmente con le esigenze di un Ente che – allo stato – provvede al proprie esigenze ordinarie mediante l'impiego di un solo dipendente;
- e)** 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, nonché dall'aggiornamento dell'area del sito dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità;
- f)** stabilire requisiti di accesso ai concorsi ed alle selezioni che siano rispettosi e non discriminatori rispetto alle naturali differenze di genere, nel rispetto delle norme vigenti;
- g)** prevedere attività formative e di aggiornamento che consentano ai dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, organizzando tali attività in modo tale da conciliare l'esigenza formativa del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari;
- h)** realizzare interventi formativi sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo;
- i)** rilevare esigenze ed aspettative del personale con età superiore a cinquant'anni in materia di aggiornamento delle competenze professionali, in particolare digitali e sociali, specie nel caso in cui l'imminente selezione pubblica finalizzata al

reperimento di una unità di personale a tempo indeterminata, con profilo di addetta/o alla segreteria, dovesse essere vinta da un uomo o una donna collocata/o in in codesta fascia d'età;

**l)** individuare percorsi formativi necessari per facilitare l'ambientamento del personale di nuovo ingresso nel contesto organizzativo;

**m)** applicare il linguaggio di genere, compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi, promuovendo maggiore consapevolezza sul tema dei comportamenti comunicativi e sulla comunicazione basata sul rispetto e la dignità delle persone al fine della prevenzione dei conflitti.

\*\*\*

### **MONITORAGGIO, VERIFICA ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano, il Consiglio Notarile di Ferrara attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento sarà affidato al Presidente, che ne darà comunicazione al Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità 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 dei notai del Collegio di Ferrara o del personale dipendente, al fine di render possibile un adeguato aggiornamento del Piano.