

**ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI  
CONTABILI DI MODENA**

**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.

Secondo la definizione di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo n° 139/2005, gli ordini professionali territoriali sono enti pubblici non economici a carattere associativo e, come tale, l'ODCEC di Modena è tenuto alla predisposizione del predetto piano.<sup>1</sup>

\*\*\*

## INQUADRAMENTO NORMATIVO

Premesso quanto sopra, la parità di genere costituisce un *“principio fondamentale del diritto comunitario”*<sup>2</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 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 del 13 dicembre 1984** sulla promozione di azioni positive a favore delle donne;

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 48 D. Lgs 198/2006, sono tenute alla predisposizione del piano triennale delle azioni positive *“le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici”*.

<sup>2</sup> Testualmente, la Direttiva 2006/54/CE del 5.07.2006

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

Per altro verso, sul fronte nazionale, il fondamento di politiche di azione può esser ravvisato nell'art. 3, comma II, della **Costituzione**<sup>3</sup>, che legittima l'adozione di misure a vantaggio degli appartenenti a gruppi sfavoriti al fine del perseguimento della c.d. *"uguaglianza sostanziale"*.

Dal punto di vista delle fonti dello Stato, inoltre, si segnalano i seguenti provvedimenti normativi:

- la **Legge n° 125 del 10 aprile 1991**, intitolata *"Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"* e volta al recepimento della predetta Raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee n° 635/1984;
- 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"*;
- il **Decreto Legislativo n° 183 del 4 novembre 2010**, l'art. 21 del quale 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 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);

---

3 Art. 3, comma II, Cost: *"È 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."*

- 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, 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”;*
- il **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”;*
- il **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”;*
- la **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.”;*
- la **Direttiva n° 2 del 26 giugno 2019** del Ministero per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, finalizzata 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”*

\*\*\*

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

Premesso il quadro normativo di riferimento, l’articolo 7 del Decreto Legislativo n° 165/2001 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 di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto ex D. Lgs n° 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono definite ex art. 42, comma I del D. Lgs 198/2006, 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"* e finalizzate al perseguimento dei seguenti scopi:

- 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.

\*\*\*

### **LA SITUAZIONE DELL'ODCEC DI MODENA**

Allo stato, presso l'ODCEC di Modena risulta assunta una sola unità di personale a tempo indeterminato, di genere femminile e con funzione di operatrice di segreteria.

L'esiguo numero di personale impiegato, 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 dell'ODCEC di Modena è stato dunque realizzato con il contributo del Comitato 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>4</sup>

L'ODCEC di Modena, difatti, ritiene che 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.

---

<sup>4</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 agli iscritti, al fine di:

- 1)** tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2)** garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- 3)** tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, 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;
- 4)** offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- 5)** favorire politiche di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia ed una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio;
- 6)** sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

\*\*\*

## **AZIONI POSITIVE**

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

- a)** garantire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Pari Opportunità istituito presso l'ODCEC, 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'orario di lavoro part-time per venire incontro ad eventuali esigenze lavorative e familiari del dipendente;
- 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 Comitato Pari Opportunità;
- h)** stabilire requisiti di accesso ai concorsi ed alle selezioni che siano rispettosi e non discriminatori rispetto alle 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;
- l)** realizzare interventi formativi sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo;



**m)** rilevare esigenze ed aspettative del personale con età superiore a 50 anni in materia di aggiornamento delle competenze professionali, in particolare digitali e sociali;

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

**o)** applicare il linguaggio di genere, compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi;

**p)** promuovere 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, l'ODCEC di Modena attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento sarà affidato al Presidente, che ne darà comunicazione al Comitato Pari Opportunità con cadenza annuale.

Il Comitato Pari Opportunità 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 degli iscritti o del personale dipendente, affinché sia possibile un adeguato aggiornamento del Piano.