

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL CONSIGLIO GENERALE
NELLA RIUNIONE DEL 23 GENNAIO 2020

IL CONSIGLIO GENERALE

“Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e smi, recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, che prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli di fatto impidienti la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; tenuto conto della Direttiva n. 2/2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato delegato alla pari opportunità; vista, al riguardo, la nota della Direzione Risorse Umane e Affari Generali del 21 gennaio 2020, con la quale viene sottoposto all’approvazione del Consiglio Generale il Piano triennale delle azioni positive ACI 2020 – 2022; considerato che la pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce a definire il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del ciclo di gestione della performance previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e smi; ritenuto di procedere all’approvazione del Piano in parola, in attuazione delle previsioni di cui all’art. 48 del citato decreto legislativo n. 198/2006 ed in conformità alla citata Direttiva n. 2/2019; esperita l’informativa al Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità, per il tramite del suo Presidente, e all’OIV per il tramite del Dirigente l’Ufficio – Struttura Tecnica Permanente per l’Organismo Indipendente di Valutazione; **delibera** di adottare, ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e smi e della Direttiva citata in premessa, il Piano triennale delle azioni positive ACI 2020 – 2022, nel testo allegato al verbale della seduta sotto la lett. B), che costituisce parte integrante della presente deliberazione. Il Piano in parola verrà allegato al Piano della Performance della Federazione ACI per il triennio 2020-2022. La Direzione Risorse Umane e Affari Generali è incaricata degli adempimenti connessi e conseguenti alla presente deliberazione.”.

Il Vice Presidente vicario
Dott.ssa Giuseppina Fusco



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ACI 2020/2022

Il presente Piano di azioni positive è rivolto a promuovere nell'ambito dell'ACI l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni dello Stato...., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."*

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli



effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità prevedendo, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Viene pertanto stabilito il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che *“valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ... rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini”*.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, ACI adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il Piano propone una serie di iniziative relative agli ambiti di interesse sotto riportati.



- Introduzione di nuove metodologie di lavoro capaci di bilanciare, in modo equilibrato, vita professionale e vita privata (worklife balance), che si sostanzia in quanto segue.
 - Lavoro agile (III annualità del progetto triennale “Smart Working” 2018-2020).

Nel corso del 2018 è stata avviata la sperimentazione coinvolgendo, su base volontaria, il personale della Direzione Risorse Umane e Affari Generali e della Direzione Sistemi Informativi e Innovazione nella misura di 38 unità totali, pari al 25,8% della forza in ruolo di tali Direzioni, dunque oltre il target fissato al 10%.

Per quanto concerne il 2019, la seconda annualità di sperimentazione viene avviata il 1° luglio per ulteriori 71 persone, pertanto con obiettivo raggiunto ed anche superato nelle percentuali previste (avvio effettivamente avvenuto per un nuovo 15,43% della forza in ruolo totale della Sede Centrale, contro il previsto 3%).

- Equilibrio vita-lavoro.

Se è vero che le conseguenze di un cattivo equilibrio tra sfera personale e professionale possono ripercuotersi in entrambe le aree, portando ad un’insoddisfazione e ad una demotivazione che rendono il dipendente poco produttivo, è pur vero che non esiste un equilibrio unico per tutti, perché è un processo strettamente personale e in continua evoluzione.

Esistono però dei consigli che, nel 2020, la Direzione Risorse Umane e Affari Generali, quale detentore della *Corporate Social Responsibility* (che copre una vasta gamma di fattori: dalle operazioni in ambito di sostenibilità ambientale, agli obblighi sociali nei confronti di ogni singolo dipendente), si impegnerà a diffondere come “Vademecum per bilanciare lavoro e vita privata del dipendente” nell’ambito dei valori di Ente (Es.: non lasciarsi ossessionare dal perfezionismo che è nemico del benessere, perché non si deve puntare alla perfezione, ma all’eccellenza costante;

scollegarsi, perché essere sempre connessi, anche nei momenti in cui si è in famiglia, può rendere gli equilibri più labili; prendersi cura di sé, lavorando su se stessi e sui propri obiettivi).

- *App di gestione del Personale.*

Nell'ottica della progressiva estensione dei processi di digitalizzazione delle attività, nonché ai fini dello sviluppo delle iniziative di *welfare* e benessere organizzativo del personale, la Direzione Risorse Umane e Affari Generali, in collaborazione con la Direzione Sistemi Informativi e Innovazione e con Aci Informatica, nel corso del 2019 ha realizzato una *mobile application* fruibile, per adesione volontaria, da parte del Personale e dei Dirigenti, su tutti i dispositivi elettronici normalmente in uso, quali PC, *tablet* e *smartphone*.

Poiché nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela della privacy, la procedura richiede l'inserimento del numero di cellulare, in dotazione o personale, l'adesione è avvenuta unicamente su base volontaria.

Il personale che ha aderito ha scaricato la *App* sul proprio dispositivo mobile, utile all'accesso diretto sul portale della comunicazione interna per la consultazione, in questa prima fase, del proprio profilo legato a presenze e stipendiazione, nonché di tutte le circolari pubblicate.

Nel 2020 si prefigura l'opportuna integrazione con le procedure informatiche, sia di richiesta che autorizzative, in tema *welfare*, nonché l'affermazione di un ruolo attivo del personale in termini di autonomo inserimento delle occorrenze relative al trattamento giuridico della propria posizione.

- Attivazione sportello di ascolto psicologico dal 1° gennaio 2019;
- Formazione in tema di pari opportunità, in linea con le disposizioni normative in materia;
- Benessere Organizzativo – Sicurezza;
- Valutazione della Performance collegata alle Pari Opportunità.



Si è proceduto, poi, ad adottare il Regolamento per il funzionamento del CUG e ad aderire alla rete dei Comitati Unici di Garanzia delle pubbliche amministrazioni, formalizzata con la firma nello scorso luglio della "Carta del Forum"; ciò allo scopo di condividere obiettivi in uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi tra P.A. e non solo (circa 60 Enti), in materia di pari opportunità, benessere e contrasto alle discriminazioni, progettare azioni comuni per rafforzare il ruolo dei CUG all'interno delle amministrazioni e rilanciare la centralità della persona che lavora.

Tutto ciò nell'ottica di un rinnovamento della pubblica amministrazione, orientato al lavoro di squadra e al superamento delle individualità delle singole organizzazioni per ottenere così valore aggiunto sia sul fronte del benessere che sul fronte dell'efficienza.

