

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL CONSIGLIO GENERALE
NELLA RIUNIONE DEL 27 GENNAIO 2021

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 impedienti la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; preso atto 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 la nota della Direzione Risorse Umane e Organizzazione dell’8 gennaio 2021, con la quale viene sottoposto all’approvazione del Consiglio Generale il Piano triennale delle azioni positive ACI 2021 – 2023e preso atto delle iniziative ivi programmate; 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; tenuto conto che, ai sensi della richiamata Direttiva interministeriale, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale delle azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance; ritenuto conseguentemente 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 Direttiva di cui sopra; 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 interministeriale 2/2019 di cui in premessa, il Piano triennale delle azioni positive ACI 2021 – 2023, nel testo allegato al verbale della seduta sotto la lett. A), che costituisce parte integrante della presente deliberazione. Il Piano costituisce allegato al Piano della Performance della Federazione ACI per il medesimo triennio 2021-2023. La Direzione Risorse Umane e Organizzazione è incaricata di curare gli adempimenti connessi e conseguenti alla presente deliberazione.”.



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ACI 2021-2023

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 fintanto 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 e adozione del POLA.

Nella seduta del 25 ottobre 2017 il Consiglio Generale dell'Ente, nell'approvare il documento "Piani e programmi di attività per l'anno 2018", ha incaricato l'allora Direzione Risorse Umane e Affari Generali di curare la realizzazione del Progetto strategico triennale 2018-2020 "*Smart Working*".

Conseguiti gli obiettivi relativi alla prima ed alla seconda annualità, l'anno 2020 avrebbe dovuto vedere l'attivazione sul territorio nazionale di una quota pari ad almeno il 10% della forza in ruolo totale ma, a seguito dell'emergenza sanitaria deliberata dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020, proseguita poi nella fase di *lockdown* che di fatto ha visto la chiusura degli uffici centrali e territoriali, il ricorso allo *smart working* è avvenuto per più dell'80% del personale in forza nell'Ente.

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile, che interesserà l'Ente a partire dal 2021, riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).

Ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, l'ACI, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), sentite le organizzazioni sindacali, redigerà il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della *Performance*.

Il POLA individuerà le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.



- 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.

Nel corso del 2020 l'allora 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 è impegnata a formulare un “*Vademecum* per bilanciare lavoro e vita privata del dipendente”, realizzando il compendio delle iniziative di *welfare* predisposte dall'Amministrazione a vantaggio del personale.

Lo stesso sarà annualmente aggiornato a cura della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

- *App* di gestione del Personale.

In ottica di progressiva estensione dei processi di digitalizzazione delle attività, nonché ai fini dello sviluppo delle iniziative di *welfare* e benessere organizzativo del personale, l'allora Direzione Risorse Umane e Affari Generali, in collaborazione con la Direzione Sistemi Informativi e Innovazione e con Aci Informatica, 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*.

La stessa è stata anche integrata con i contenuti a vantaggio dell'Amministrazione.

In particolare, al fine di supportare il processo di erogazione della formazione a distanza nel periodo di *lockdown*, l'Amministrazione è riuscita a veicolare i contenuti formativi del “Piano di Formazione in *Smart*



Learning" grazie all'integrazione della App con la Piattaforma Moodle, utilizzata nell'apprendimento *on line*.

Nel 2021 continueranno le abilitazioni su richiesta dei Dipendenti e nel triennio 2021-2023 verrà ampliata la gamma di contenuti resi disponibili nell'applicazione.

- 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, nel luglio 2019, della "Carta del Forum"; ciò allo scopo di condividere obiettivi in uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi all'interno della P.A., 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.