

Piano delle azioni positive (2021-2023)

Le Amministrazioni Pubbliche predispongono il Piano triennale di azioni positive (Pap) secondo quanto previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e 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.

Obiettivi generali delle azioni Pap sono pertanto: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

L'AICS ha recentemente provveduto, con la determina del Direttore 308/2020 del 15.12.2020, alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che definirà a breve il proprio Regolamento interno. L'interlocuzione con il Comitato, avviata in occasione della predisposizione del presente documento, rivestirà carattere prioritario per l'Amministrazione nel corso del 2021, anche in virtù degli atti che l'Agenzia andrà ad assumere al fine di disciplinare il lavoro agile.

Il Piano delle azioni positive presenta evidenti punti di contatto con l'altro documento, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), predisposto ai sensi dell'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 al fine di disegnare lo sviluppo del lavoro agile nell'Amministrazione, al quale si rimanda per gli aspetti di dettaglio.

1. Gli obiettivi del Piano

Le azioni che l'Agenzia prevede di mettere in campo riguardano tre aree: conciliazione vita-lavoro, benessere e collaborazione, cultura di genere.

1. Obiettivo: migliorare la CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA – LAVORO

L'emergenza pandemica ha evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. L'AICS intende valorizzare l'esperienza acquisita durante il periodo emergenziale per sviluppare un modello di organizzazione del lavoro che permetta la conciliazione tra esigenze produttive dell'Amministrazione e aspettative dei lavoratori in termini di flessibilità e work life balance

Azioni:

- Portare a regime il modello di Lavoro Agile, attraverso monitoraggio e aggiornamento del POLA
- Sensibilizzare il personale (nello specifico quello con incarichi dirigenziali o di coordinamento) ad una programmazione anticipata delle attività, allo scopo di permettere la più ampia partecipazione anche ai dipendenti con carichi familiari, attraverso l'uso degli strumenti di scheduling e sharing in dotazione all'Agenzia
- Sensibilizzare il personale sul diritto alla disconnessione, mediante l'adozione di buone pratiche (fasce orarie "sconsigliate" per la convocazione delle riunioni, utilizzo invio ritardato delle email, etc)

2. Obiettivo: accrescere BENESSERE E COLLABORAZIONE

Il benessere è il risultato di una molteplicità di elementi che concorrono in misura diversa a definire il clima dell'organizzazione. L'AICS è un'Amministrazione giovane, con una struttura in fase di consolidamento, e l'emergenza ha richiesto uno sforzo importante a tutto il personale. Dopo quasi un anno dall'inizio della pandemia, l'Amministrazione ritiene necessario avviare una rilevazione sullo stato del benessere e sulle aspettative del personale, al fine di indirizzare meglio gli sforzi futuri.

Azioni:

- Realizzare la rilevazione sul benessere organizzativo e le aspettative del personale, anche ai fini del POLA
- Prevedere forme di tutoraggio in caso di lunghe assenze (ad es. periodi di maternità) per garantire un più agevole reinserimento nei processi lavorativi
- Prevedere misure di sostegno al personale attraverso la stipula di convenzioni e/o assicurazioni
- Supportare l'operato del CUG, mettendo a disposizione le informazioni necessarie allo svolgimento del proprio compito

3. Obiettivo: promuovere la CULTURA DI GENERE E PREVENIRE MOLESTIE E ABUSI

Nel corso del 2020 l'AICS ha aggiornato il proprio Codice Etico prevedendo, come sua parte integrante, un Codice di condotta ad hoc per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali volto a tutelare le persone che lavorano e operano nelle strutture dell'AICS e con l'Agenzia stessa, nonché i beneficiari degli interventi di cooperazione allo sviluppo (c.d. Codice PSEAH - Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment). La mission dell'Agenzia e i diversi contesti in cui si trova ad operare richiedono una attenzione costante alla prevenzione di fenomeni in grado di minare l'integrità, l'efficacia e la credibilità di tutta la comunità della cooperazione.

Azioni:

- Dare attuazione al Codice PSEAH, parte integrante del nuovo Codice etico e di comportamento dell'Agenzia, attraverso azioni di sensibilizzazione/formazione e inserendo apposite clausole inerenti il rispetto delle regole comportamentali previste dal Codice nei contratti con il personale esterno e con i partner in Italia e all'Estero.

2. Monitoraggio del Piano

Il presente Piano è monitorato annualmente dal CUG che, nell'ambito dei suoi compiti di verifica, relaziona annualmente entro il 30 marzo in ordine allo stato di attuazione delle azioni programmate.