



Allegato 1: Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere

L'AIFA ha istituito in data 10 gennaio 2012, con determina del Direttore Generale n. 7/DG il Comitato Unico di Garanzia, che nel corso del 2013 si è riunito 4 volte: il 28 gennaio, 5 aprile, 4 maggio e 20 maggio.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Nel mese di febbraio 2012 è stata aperta la pagina web sul sito istituzionale, è stata creata una casella di posta elettronica dedicata che è stata comunicata a tutto il personale dipendente dell'AIFA, con il precipuo fine di consentire momenti di riflessione e l'individuazione di eventuali situazioni di disagio lavorativo.

Nel corso del 2013 non risultano pervenute segnalazioni di eventuali situazioni di disagio lavorativo e/o violazioni ai principi di parità e pari opportunità.

In data 31 marzo 2014 il CUG ha trasmesso agli Organi di Vertice, Direttore Generale e Presidente del Consiglio di Amministrazione, la relazione annuale prevista dall'art. 21 comma 1.4 della legge 183/2010 nonché dall'art. 9 del regolamento CUG AIFA dell'8 Marzo 2012, approvata dai componenti del Comitato Unico di Garanzia AIFA in data 31 marzo 2014. Con la predetta relazione annuale il CUG ha altresì, inoltrato la Relazione sui risultati dell'indagine sul benessere organizzativo svolta lo scorso aprile 2013, come predisposta dal Gruppo di lavoro CUG, all'uopo incaricato.

Per la redazione della relazione annuale il CUG si è avvalso dei dati e delle informazioni fornite, per l'annualità 2013, dall'Agenzia Italiana del farmaco al Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota a firma congiunta del Direttore dell'Ufficio Risorse Umane (attualmente reggente il Direttore Generale) e del Presidente CUG, in occasione del monitoraggio annuale avviato per misurare l'applicazione in seno alle amministrazioni pubbliche, della Direttiva del 23 maggio 2007 in merito alle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

La predetta relazione tiene conto della situazione del Personale, si riferisce all'annualità 2013 e riguarda l'attuazione all'interno dell'Agenzia dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing.

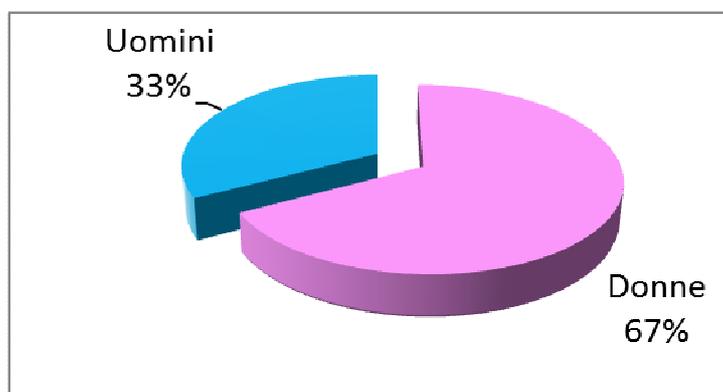
Anche nella programmazione della formazione sono state perseguite le pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali ed è stata prestata particolare attenzione all'efficacia ed efficienza dell'attività formativa che deve rispondere a standard qualitativi elevati al fine di poter bene incidere sulla crescita professionale dei partecipanti, nonché al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio prestato dall'Agenzia.

Nel mese di giugno 2013 si è svolto il corso di formazione su "Salute e burnout nelle organizzazioni: il benessere e lo stress lavorativo" con lo scopo di migliorare il rapporto tra il lavoratore e l'organizzazione nella quale lo stesso è inserito, per evidenziare le variabili organizzative che influenzano il clima in ambito lavorativo e gli interventi che consentono di avviare un processo di miglioramento onde evitare la rottura tra il lavoratore e l'organizzazione, fonte e causa di un processo stressogeno del lavoratore.

I risvolti positivi del corso hanno portato a una riedizione dello stesso svoltasi nel mese di settembre 2013.

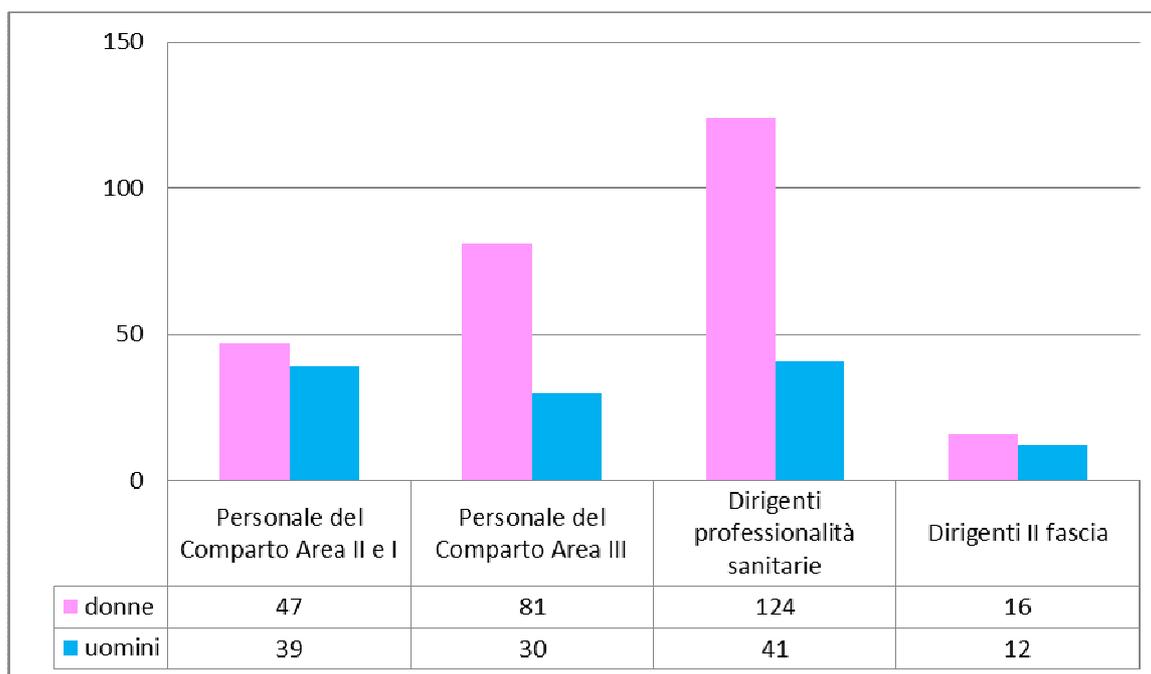
Al fine di orientare, da una prospettiva interna all'Amministrazione, delle azioni mirate da intraprendere in materia di pari opportunità di genere, si è proceduto alla raccolta e all'analisi dei dati disaggregati per genere del proprio personale e alla mappatura delle professionalità secondo l'inquadramento.

Considerato il personale di cui al par. 2.2, a meno del personale in aspettativa, l'Agenzia è costituita per il 67% da donne (261 unità) e per il 33% da uomini (127 unità).



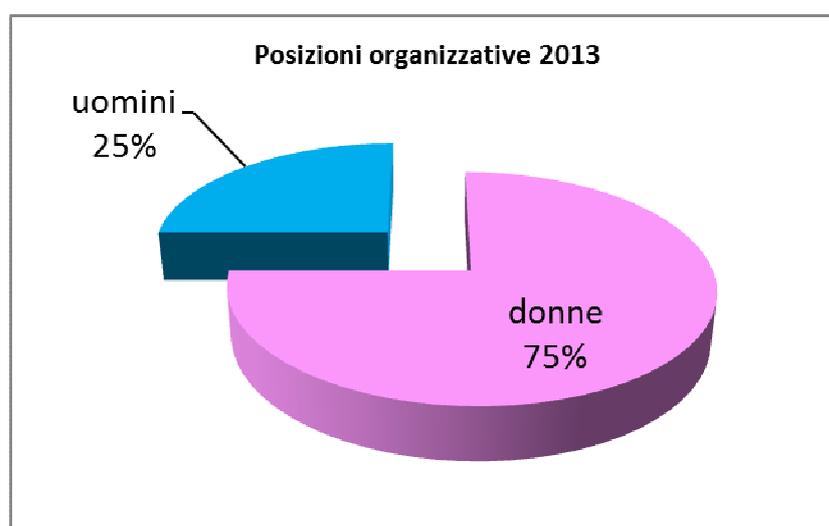
Distribuzione del personale per genere

Osservando la distribuzione, sotto riportata, del personale per qualifica si nota come la maggioranza di donne si riflette in tutti gli inquadramenti, comprese le posizioni dirigenziali.



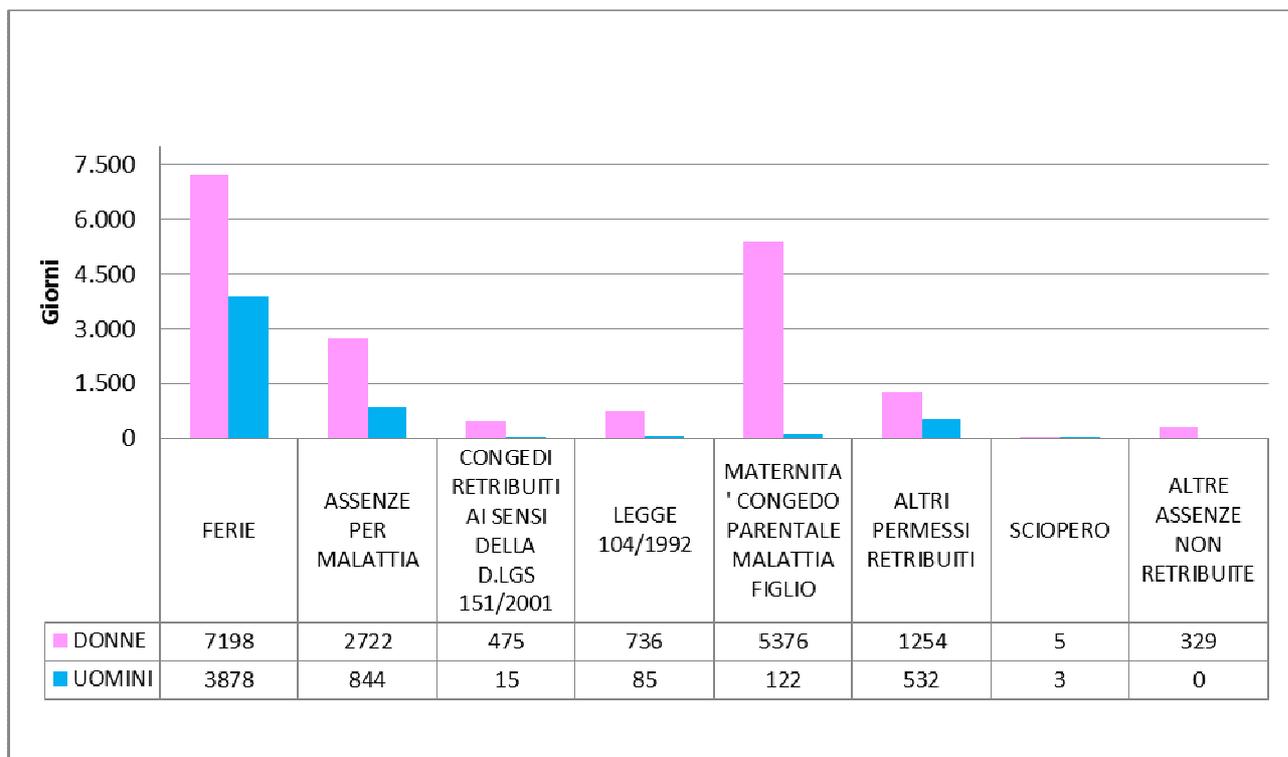
Distribuzione del personale per genere e per qualifica

In base a quanto previsto dall'art. 21 del Regolamento di Organizzazione, di Amministrazione, dell'Ordinamento del Personale dell'AIFA, nel corso del 2013 sono stati affidati 28 incarichi di Posizioni Organizzative a personale dell'area III del comparto. Come si vede dal grafico sotto riportato la distribuzione di genere all'interno delle Posizioni Organizzative è a maggioranza femminile (75%), superiore sia alla distribuzione sul totale del personale AIFA (67%) che alla distribuzione del personale dell'area III (73%).

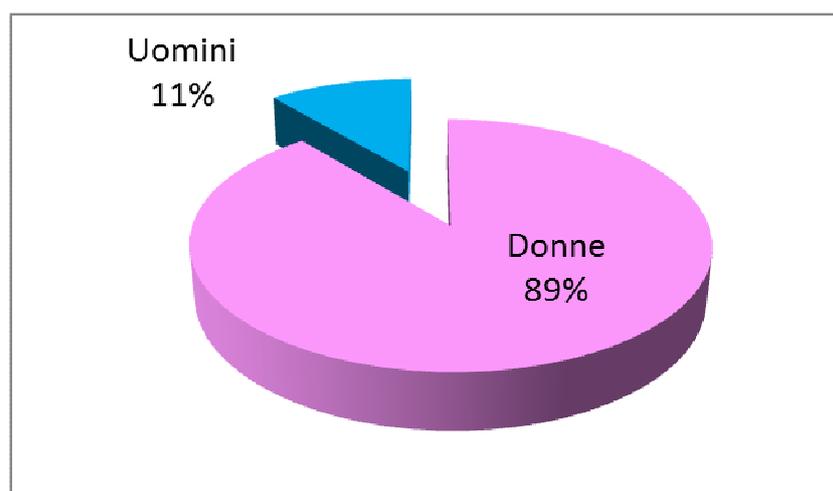


Distribuzione delle Posizioni Organizzative per genere

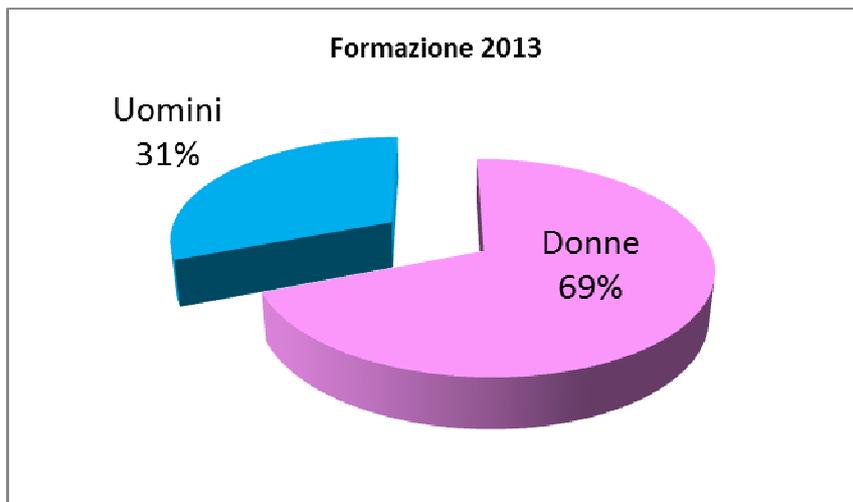
A seguire sono riportati dei grafici di genere, relativi al personale in servizio nel corso del 2013, che rappresentano la distribuzione delle assenze a vario titolo, del personale fruitore dei permessi per maternità e paternità e la partecipazione ad attività di formazione.



Numero di giorni di assenza per tipologia e genere



Distribuzione % per genere del personale fruitore di permessi per maternità/paternità e congedi parentali



Distribuzione % per genere dei fruitori di attività di formazione