



Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2018:

Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere

In merito alle pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'Agenzia si rappresenta, come si può notare anche dai dati di seguito evidenziati, che vi è una netta prevalenza della componente femminile (circa il 66% sui dati riferiti alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti presenti alla data del 31 dicembre 2018, sia in termini assoluti che per qualifica professionale.

Tale prevalenza femminile si evidenzia in tutte le posizioni contrattuali (dirigenza di II fascia, dirigenti delle professionalità sanitarie, personale di comparto), pertanto non è stato necessario avviare azioni tendenti al riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1 del decreto legislativo n. 168 del 2006.

L'AIFA ha istituito in data 10 gennaio 2012, con determina del Direttore Generale n. 7/DG, il Comitato Unico di Garanzia, che ha durata quadriennale. Il Comitato è stato rinnovato nella sua composizione con determina direttoriale n. 597 del 29 aprile 2016.

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 e porta avanti dei programmi improntati allo sviluppo delle pari opportunità attraverso la realizzazione di concrete e specifiche attività.

Nel 2018 il CUG AIFA si è riunito in seduta ordinaria 3 volte ed ha trattato, tra gli altri, temi legati a: atto di indirizzo per l'introduzione del lavoro agile propedeutico all'avvio di un progetto pilota all'interno dell'Agenzia, formazione per il personale, accordo sull'orario di lavoro, aggiornamenti dal Forum dei CUG delle PA italiane.

Alle riunioni sono stati invitati a prendere parte sia i componenti titolari sia i supplenti, per favorire la maggiore condivisione di informazioni e inclusione possibili in seno al CUG e più in generale la circolazione delle informazioni.

Nell'ambito delle iniziative previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive, il 23/03/2018 si è svolta una riunione per la valutazione e approvazione dell'atto di indirizzo per l'attuazione di progetti di telelavoro e di progetti sperimentali di *smart working*, trasmesso formalmente al Comitato dalla Direzione Generale per acquisirne il parere. Il Comitato ha apportato un significativo contributo alla elaborazione dell'atto di indirizzo e del successivo bando per l'avvio di un progetto sperimentale di lavoro agile in AIFA. Alcuni componenti del CUG AIFA, infatti, sono stati nominati a far parte della task force dedicata alla redazione dei documenti su indicati – insieme ad altri colleghi del Settore Risorse Umane, dell'Area Legale e del Settore ICT – e numerose sono state le riunioni del gruppo di lavoro nel corso del primo semestre del 2018, utili all'analisi del contesto e degli aspetti normativi, al benchmark delle buone prassi in atto nelle altre pubbliche amministrazioni, alla definizione dei criteri per l'accesso alla sperimentazione, ecc.

L'atto di indirizzo per l'attuazione di progetti di telelavoro e progetti sperimentali di lavoro agile o *smart working* in attuazione dell'art. 4 della legge 7 agosto 2015, n. 124 è stato adottato con determina del Direttore Generale n. 532 del 30 marzo 2018.

Il progetto pilota di *smart working* è stato avviato con ricognizione interna pubblicata nel mese di maggio 2018. Il Presidente del CUG è stata nominata componente della commissione incaricata della valutazione delle istanze pervenute a fronte della richiamata ricognizione.

Nel corso delle riunioni del Comitato è stato esaminato il Piano Triennale per la Formazione del Personale dell'Agenzia, dove risultano 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 affinché fossero inclusi nel Piano corsi indirizzati al personale afferente alla dirigenza amministrativa, per offrire strumenti in grado di migliorare la leadership e la gestione delle risorse umane, nell'ottica del team building e per stimolare un maggiore senso di partecipazione.

Il Comitato è stato inoltre interpellato per l'approvazione del documento contenente l'accordo sull'orario di lavoro predisposto dall'Amministrazione per il personale del comparto, a cui ha dato riscontro con e-mail del 18/12/2018, a seguito di opportuna consultazione interna e in accordo con le OO.SS..

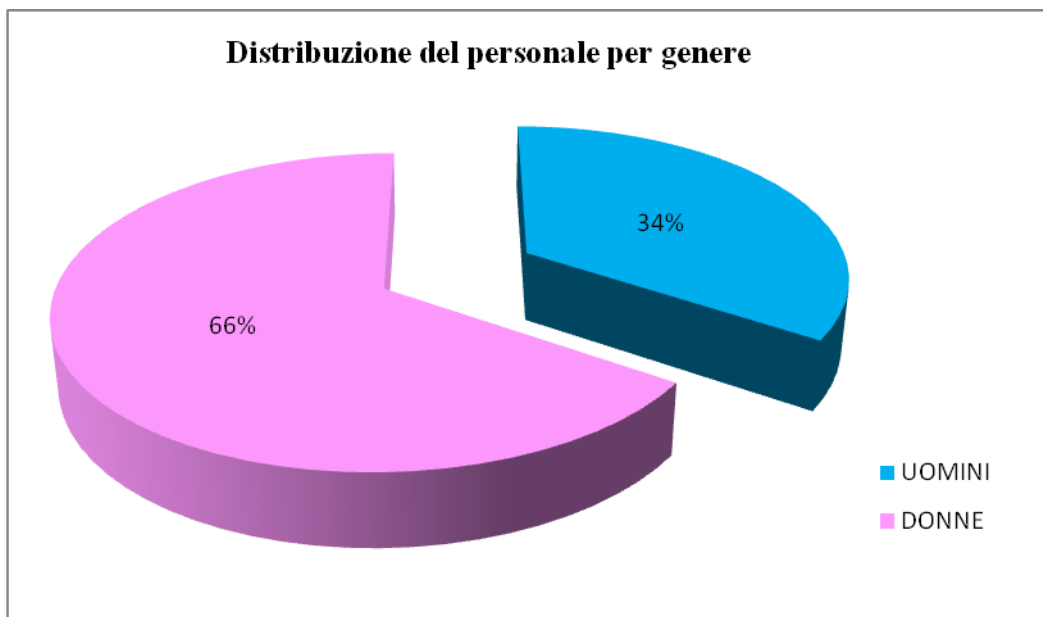
Anche per il 2018 il CUG AIFA ha proseguito la sua attività all'interno del Forum dei CUG, nato nel 2015. Il Forum dei Comitati Unici di Garanzia nasce dal collegamento spontaneo tra i diversi CUG delle amministrazioni centrali e locali e si è consolidato in un network per discutere delle attività svolte da questi organismi e condividere progetti comuni. Il CUG AIFA è presente in modo attivo nel Forum nel gruppo dei Referenti d'Area per il settore enti centrali ed ha partecipato alle diverse riunioni che si sono svolte nel corso del 2018 per definire priorità e iniziative comuni e soprattutto per lo scambio di buone pratiche. Come per le edizioni dei tre anni precedenti, anche nel 2018 il Forum dei CUG ha organizzato un evento in seno al ForumPA e sul tema della violenza di genere nel mondo del lavoro ha promosso un incontro alla presenza del Ministro della Pubblica Amministrazione Giulia Bongiorno, svoltosi il 20/11/2018, cui hanno preso parte anche componenti del CUG AIFA.

In data 29 marzo 2019 il CUG ha trasmesso agli Organi di Vertice la relazione annuale prevista dall'art. 21, comma 1, punto 4 della legge 183/2010, nonché dall'art. 9 del regolamento CUG AIFA dell'8 marzo 2012, approvata da tutti i componenti del Comitato Unico di Garanzia AIFA.

La predetta relazione tiene conto della situazione del Personale, si riferisce all'annualità 2018 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.

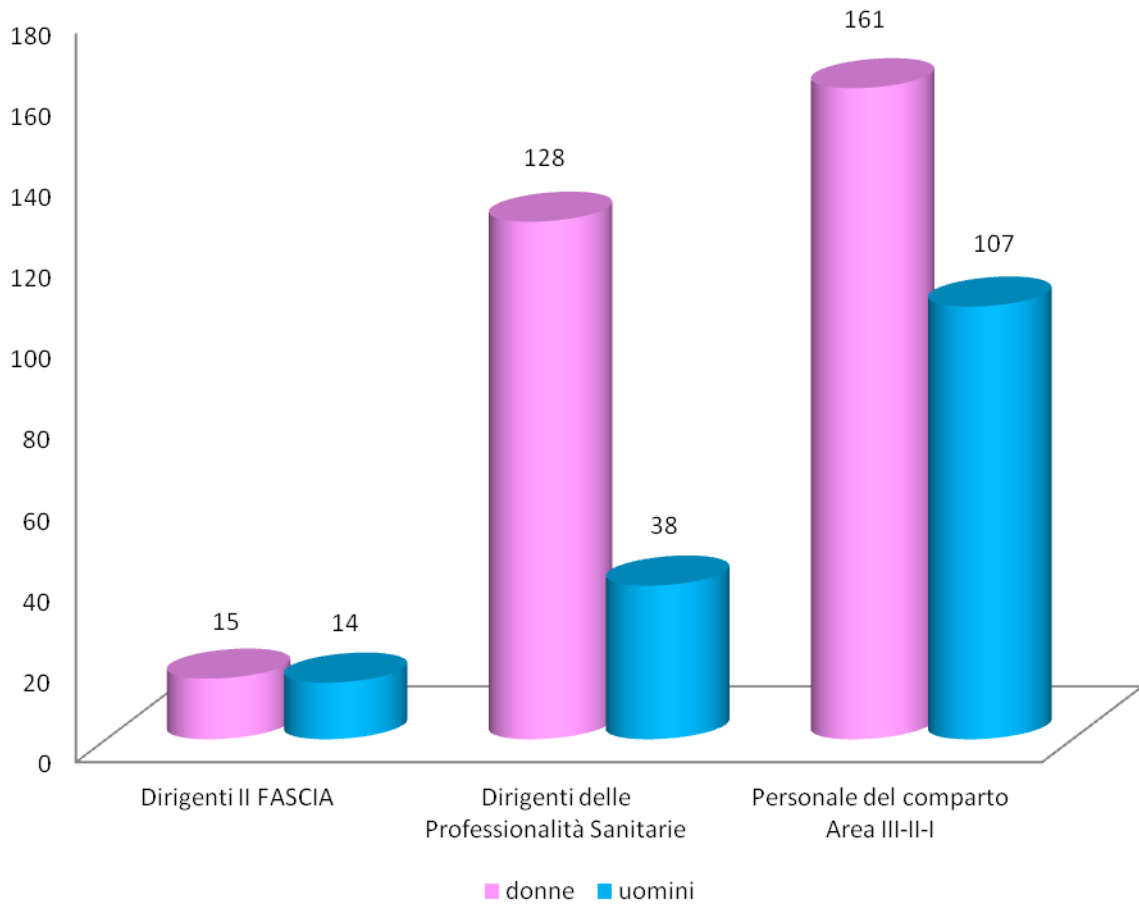
Al fine di orientare, da una prospettiva interna all'Amministrazione, delle azioni mirate da intraprendere in materia di pari opportunità di genere, si è proceduto alla raccolta e all'analisi dei dati disaggregati per genere del proprio personale e alla mappatura delle professionalità secondo l'inquadramento.

Nell'annualità di riferimento l' Agenzia è costituita per il 66% da donne (304 unità) e per il 34% da uomini (159 unità).



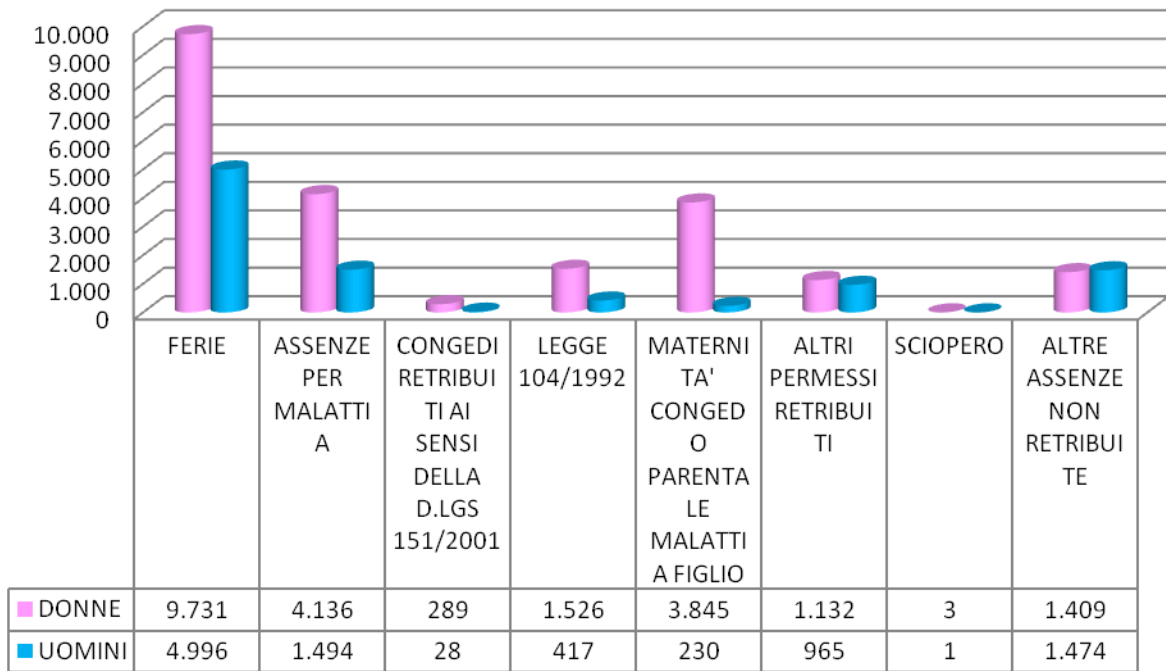
Osservando la distribuzione, sotto riportata, del personale per qualifica si nota come la maggioranza di donne si riflette in tutti gli inquadramenti, comprese le posizioni dirigenziali.

Distribuzione del personale per genere e qualifica



A seguire sono riportati dei grafici di genere, relativi al personale in servizio nel corso del 2018, che mostrano la distribuzione delle assenze a vario titolo del personale fruitore dei permessi anche per maternità e paternità.

Numero di giorni di assenza per tipologia e genere



Congedi maternità e parentali

