



### **Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2014:**

#### **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 2014 si è riunito 3 volte: il 31 marzo, 26 giugno e 15 dicembre.

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 corso delle predette riunioni è stato esaminato e approvato il piano triennale delle azioni positive predisposto in collaborazione tra CUG e l'ufficio risorse umane dell'Agenzia; sono stati altresì esaminati il questionario sul benessere organizzativo predisposto dall'amministrazione sulla base del modello fornito dall'ANAC ex CIVIT, e il piano triennale della formazione predisposto dall'amministrazione.

Nel corso del 2014 il CUG AIFA ha ricevuto, attraverso segnalazioni alla propria casella di posta elettronica, richieste di intervento in riferimento a fatti riguardanti situazioni di disagio lavorativo: sono stati attivati per la soluzione dei problemi sottoposti all'attenzione del Comitato incontri con le parti coinvolte e nei casi più rilevanti, anche con il Direttore Generale e i dirigenti degli uffici coinvolti.

In data 31 marzo 2015 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 da tutti i componenti del Comitato Unico di Garanzia AIFA.

Per la redazione della relazione annuale il CUG si è avvalso dei dati e delle informazioni fornite, per l'annualità 2014, 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 2014 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.

Come detto, nel corso del 2014 l'Agenzia Italiana del Farmaco in collaborazione con il CUG AIFA, ha provveduto ad elaborare il Piano triennale delle azioni positive 2014-2016.

Il Piano triennale è stato elaborato avuto riguardo al contesto lavorativo e organizzativo e avendo analizzato le problematiche sottese, quale punto di partenza indispensabile per elaborare azioni positive il più possibile mirate alla soluzione delle situazioni di disparità, alla conciliazione dell'attività lavorativa con la vita familiare e all'incremento della comunicazione interna.

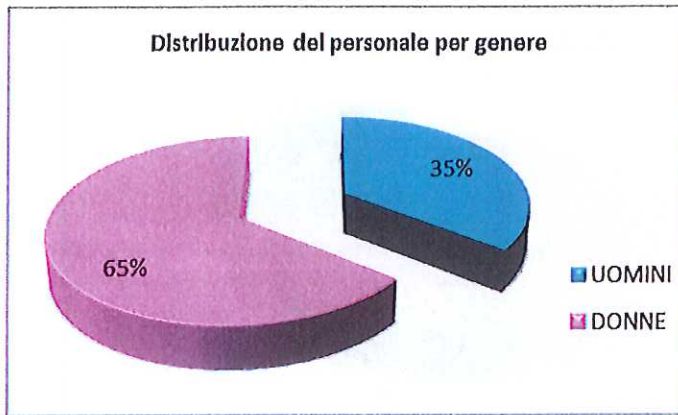
Il Piano Triennale rappresenta un documento programmatico delle azioni positive che si intendono realizzare, adottato a cura dell'amministrazione in continuità con le azioni poste in essere negli anni precedenti, per intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Agenzia e tenuto conto della posizione della lavoratrice e del lavoratore all'interno della famiglia per garantire un giusto equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

Il Piano Triennale è stato adottato con determina n. 785/2014 ed è stato pubblicato sul sito istituzionale della Agenzia, nella apposita sezione in Amministrazione Trasparente.

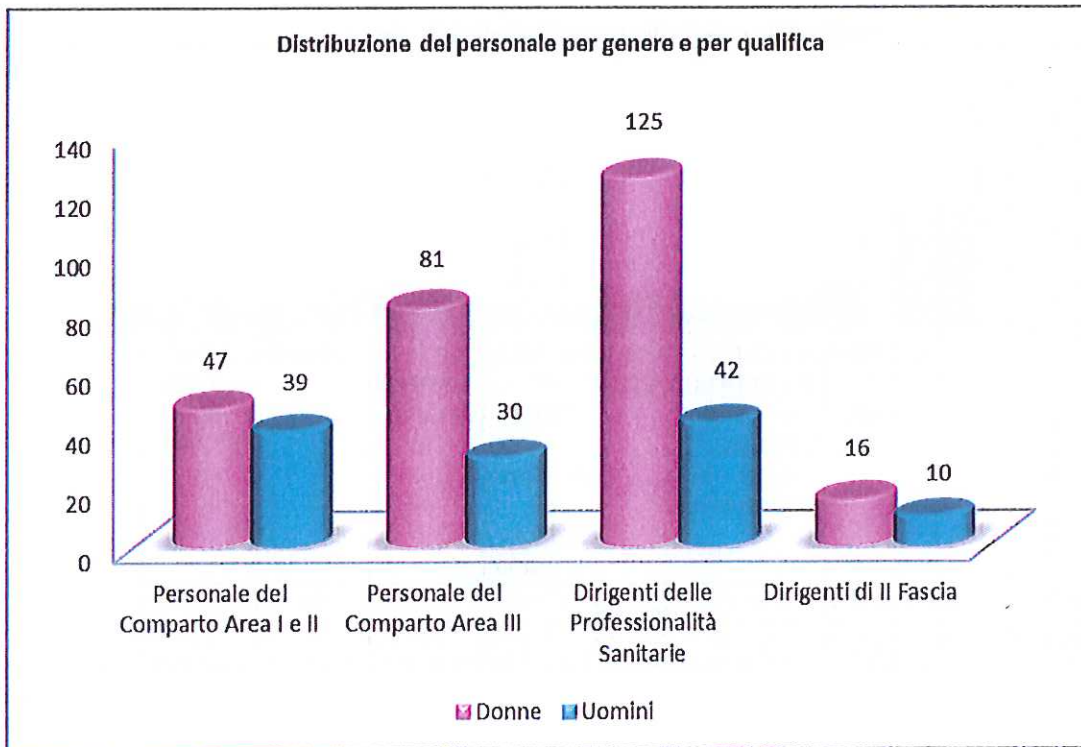
Anche nella programmazione della formazione sono state perseguite le pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali ed è stata prestata particolare attenzione all'efficacia 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.

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 65% da donne (269 unità) e per il 35% da uomini (121 unità).

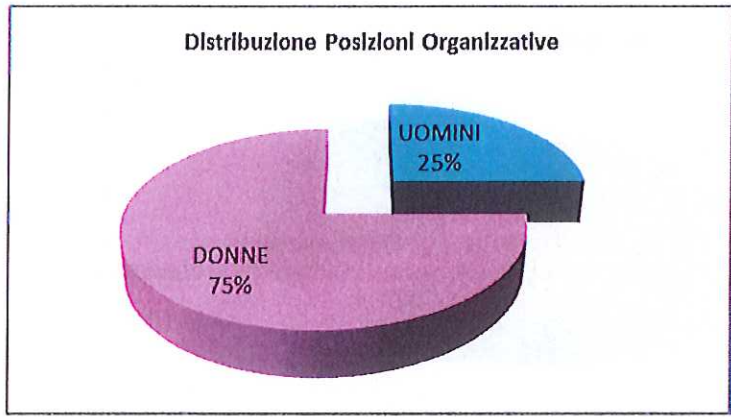


Osservando la distribuzione, sotto riportata, del personale per qualifica si nota come la maggioranza di donne si riflette in tutti gli inquadramenti, comprese le posizioni dirigenziali.



Come si vede dal grafico sotto riportato anche la distribuzione di genere all'interno delle Posizioni Organizzative attualmente conferite, è a maggioranza femminile (75%), superiore anche alla distribuzione sul totale del personale AIFA (65%).





A seguire sono riportati dei grafici di genere, relativi al personale in servizio nel corso del 2014, che mostrano 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

