



## **Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2015:**

### **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 ha durata quadriennale. Il Comitato è stato recentemente 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.

Il Comitato nel corso del 2015 si è riunito 2 volte: 24 giugno e 29 ottobre.

Nel corso delle predette riunioni è stata esaminata la richiesta pervenuta dal Gruppo Anticorruzione di rivedere il questionario sul benessere organizzativo integrandolo con quello predisposto dall'Università La Sapienza in virtù della convenzione in atto con l'Ateneo. La predetta richiesta non è stata accolta dato il parere negativo sulla possibilità di modificare il questionario che è predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica in formato standard per tutte le PA.

E' stato altresì esaminato il Piano triennale per la Formazione 2015-2017, il questionario sul benessere organizzativo che l'amministrazione, su impulso dell'OIV, somministra annualmente al personale dipendente. In riferimento a ciò il Comitato, a seguito di audizione con l'OIV che, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009, cura le indagini sul benessere organizzativo, si è attenuta a mantenere il format del questionario come predisposto dall'ANAC già CiVIT, ora Dipartimento della Funzione Pubblica (con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, già CiVIT, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica), apportando però delle lievi modifiche ritenute necessarie per la puntuale comprensione delle tematiche riguardanti il mobbing e le molestie sui luoghi di lavoro. Nel corso del 2015, inoltre, il CUG AIFA è stato interessato da richieste di intervento in riferimento a fatti riguardanti situazioni di disagio lavorativo.

In data 31 marzo 2016 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.

La predetta relazione tiene conto della situazione del Personale, si riferisce all'annualità 2015 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.

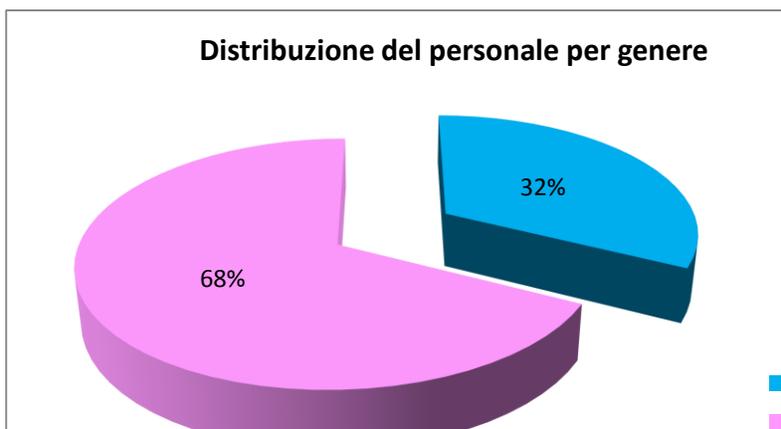
Il CUG AIFA ha aderito al Forum dei CUG, nato dal collegamento spontaneo tra i diversi CUG delle amministrazioni centrali e nazionali. Il Forum è stato presentato in data 16 giugno 2015 nel corso del convegno organizzato presso la Camera dei Deputati "I Comitati unici di garanzia: un valore aggiunto per la PA", nel corso del quale è stata presentata anche la Carta del Forum dei CUG, che racchiude gli obiettivi ritenuti prioritari da tutti i comitati aderenti. Anche il CUG AIFA è tra i firmatari della Carta del Forum. Nel corso del convegno si è discusso altresì del ruolo che i Comitati possono avere nella riforma della Pubblica Amministrazione e nel contrasto alla corruzione.

Il CUG AIFA è stato inoltre coinvolto nell'attività di aggiornamento del Format alla Direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nonché nei lavori di modifica e integrazione alla Direttiva del 4 marzo 2011, recante Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

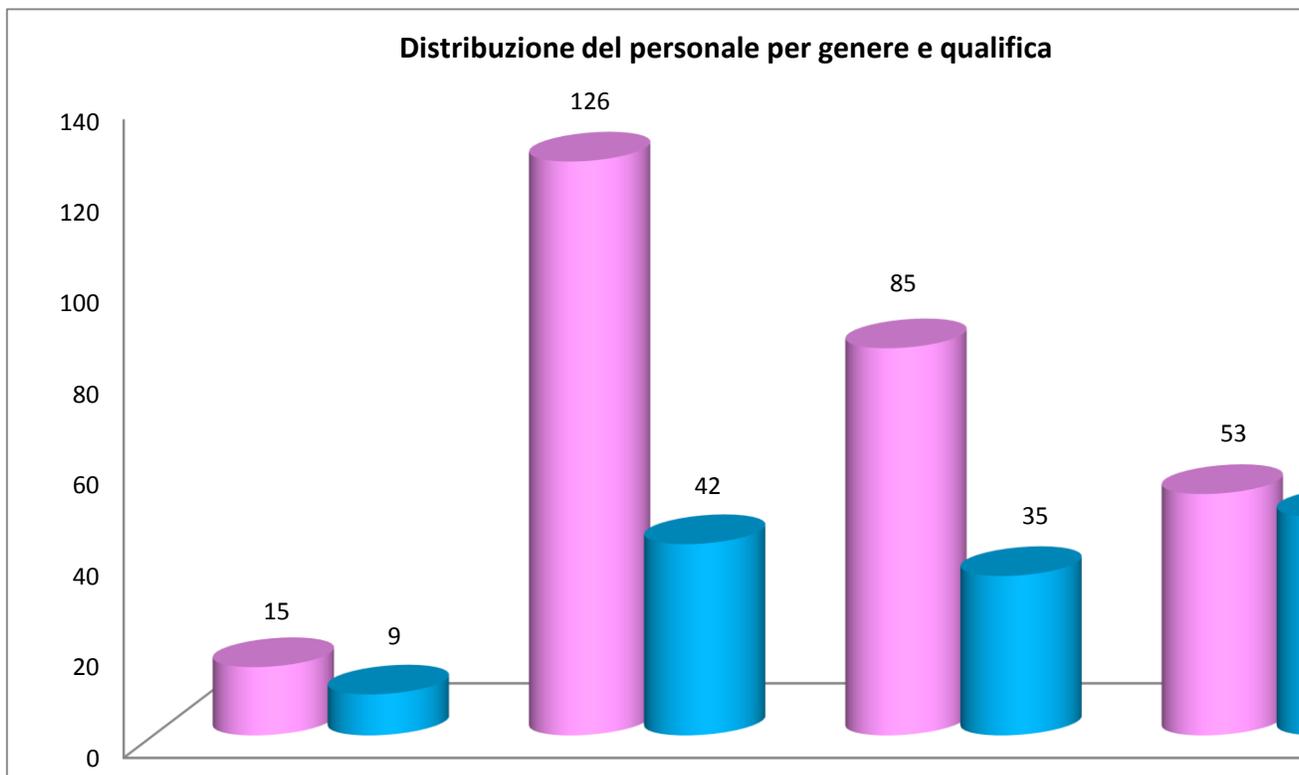
Con determina del Direttore Generale n. 785 del 22 luglio 2014 è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive 2014-2016, che rappresenta un documento programmatico delle azioni positive che si intendono realizzare, adottato a cura dell'amministrazione in continuità con le azioni poste in essere 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. 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.

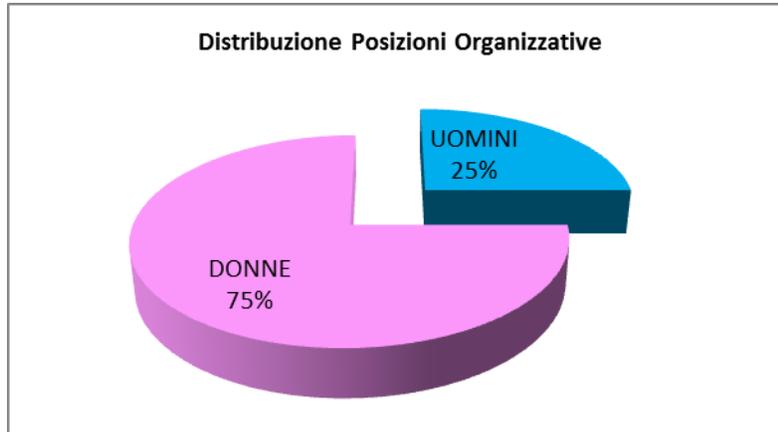
Nell'annualità di riferimento l' Agenzia è costituita per il 68% da donne (279 unità) e per il 32% da uomini (134 unità).



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, ricoperte nell'annualità di riferimento, è a maggioranza femminile (75%), superiore anche alla distribuzione sul totale del personale AIFA (68%).



A seguire sono riportati dei grafici di genere, relativi al personale in servizio nel corso del 2015, 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.



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

