



Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2016:

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

Il primo CUG AIFA, scaduto il 9 gennaio 2016, ha continuato a svolgere le proprie funzioni, ai sensi dell'art. 3 del Regolamento CUG, come da comunicazione della Segreteria Tecnica della Direzione Generale del 14 gennaio 2016, fino alla nomina del nuovo, insediatosi in data 19 maggio 2016.

Da gennaio a maggio 2016 il precedente Comitato si è riunito una sola volta, il 2 febbraio 2016, per discutere degli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo somministrata a dicembre 2015 e relativa a tale annualità; dell'attività del CUG AIFA nell'ambito del Forum dei CUG; del progetto sul lavoro agile e della POS sulla gestione delle segnalazioni al CUG.

Il Comitato nel corso del 2016 si è riunito 5 volte: 19 maggio, 22 e 28 giugno, 27 settembre e 20 dicembre.

Alla riunione di insediamento hanno partecipato anche i componenti titolari del precedente CUG per un passaggio di consegne e nel corso dell'incontro è stato eletto il Vice-Presidente del Comitato, scelto tra la componente di nomina sindacale.

Il 15 giugno 2016 il CUG AIFA ha mandato comunicazione ai vertici dell'avvenuto insediamento con lettera formale.

Nel corso delle riunioni 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 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; è stata ultimata la revisione e approvazione della POS già avviata dal precedente Comitato, emessa ed entrata in vigore formalmente il 19 settembre 2016; è stata discussa la Relazione sui risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, che è stata presentata, in data 1 luglio 2016, ai vertici dell'Agenzia.

Le ultime due riunioni del 2016 hanno riguardato le tematiche inerenti la riorganizzazione dell'AIFA, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento dell'AIFA e, le informazioni sulla procedura di attribuzione degli obiettivi di ufficio e conseguente valutazione delle schede individuali.

Anche nel 2016 il CUG AIFA è stato interessato da richieste di intervento in riferimento a fatti riguardanti situazioni di disagio lavorativo.

In data 31 marzo 2017 il CUG ha trasmesso agli Organi di Vertice 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 2016 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 per il 2016 il CUG AIFA ha proseguito la sua attività all'interno del Forum dei CUG, nato nel 2015 dal collegamento spontaneo tra i diversi CUG delle amministrazioni centrali e nazionali.

Il CUG AIFA è presente in diverse Commissioni istituite all'interno del FORUM dei CUG (Comunicazione, Benessere Organizzativo e Pari opportunità) che anche nel 2016 hanno proseguito nelle varie iniziative, in particolare in merito alle 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 all'aggiornamento della 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" e, alle attività per l'attuazione del lavoro agile.

Con particolare riferimento a quest'ultima tematica l'amministrazione ha istituito un gruppo di lavoro interno, cui fanno parte anche alcuni componenti del CUG AIFA, per l'individuazione e lo studio delle modalità procedurali riguardanti l'attuazione di progetti di telelavoro e lavoro agile.

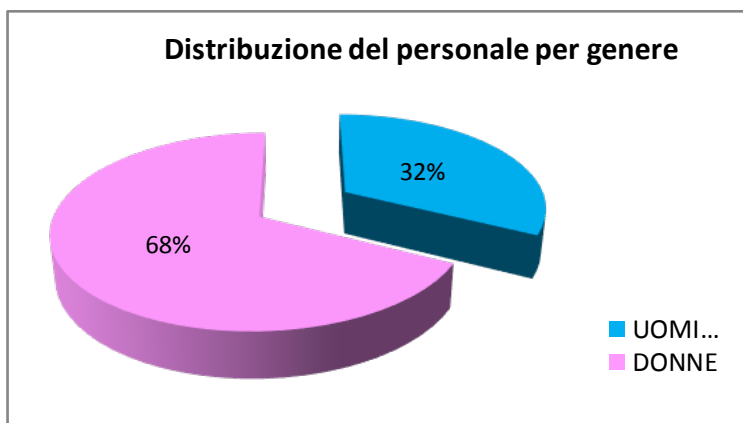
L'Agenzia provvederà, inoltre ad adottare, in collaborazione con il CUG, per il triennio 2017-2019, il Piano triennale delle azioni positive.

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

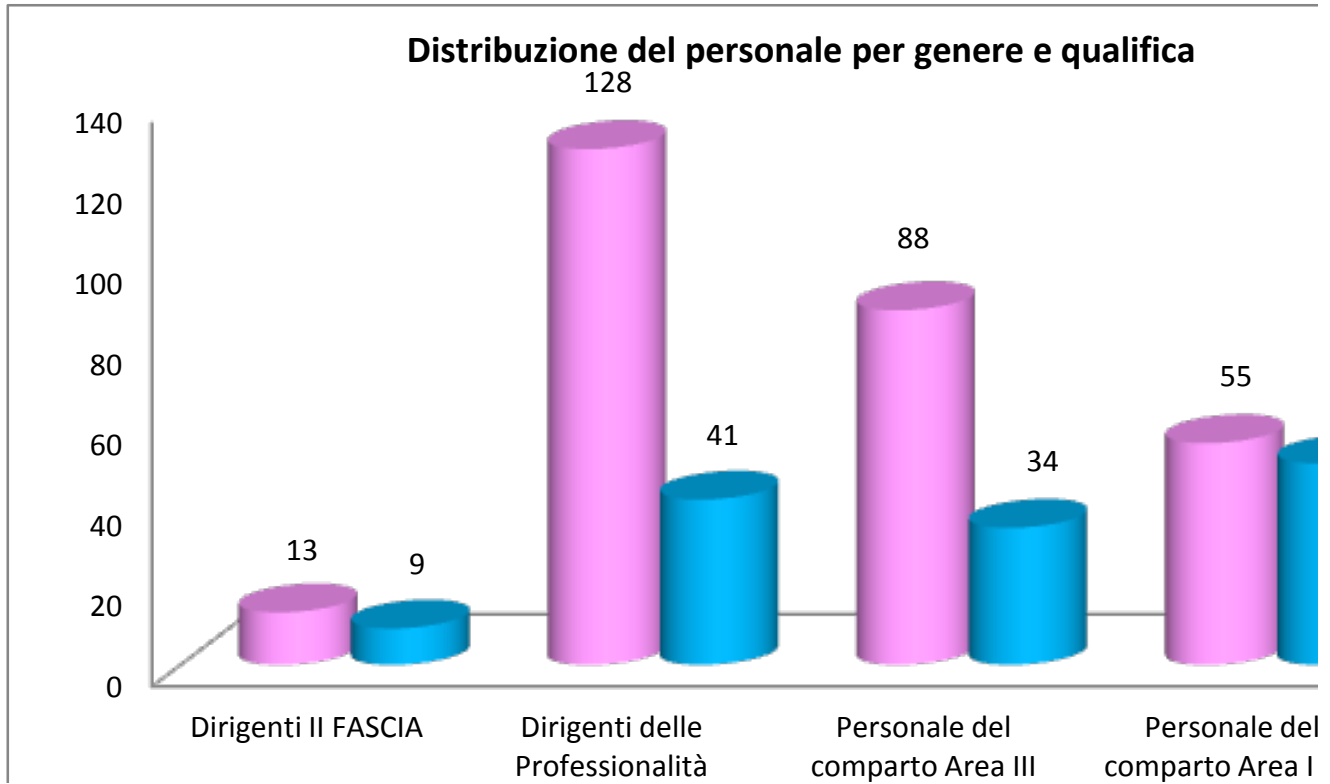
intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Agenzia e tenuto conto della posizione della lavoratrice e del lavoratore all’interno della famiglia per garantire un giusto equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

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 (284 unità) e per il 32% da uomini (134 unità).

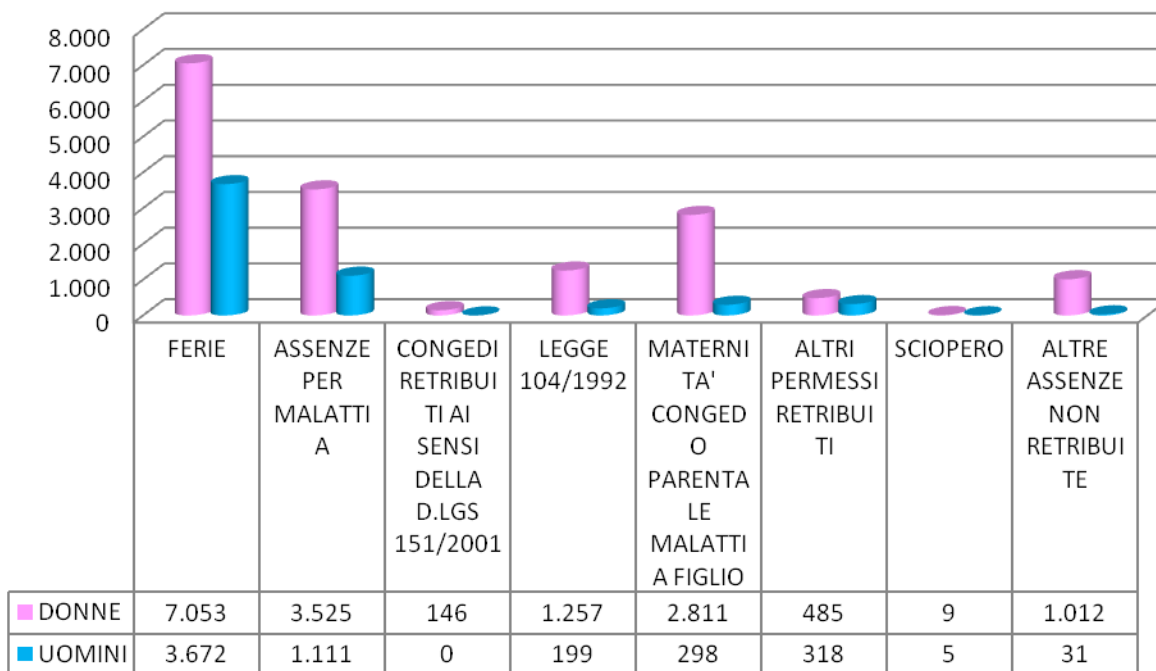


Osservando la distribuzione, sotto riportata, del personale per qualifica si nota come la maggioranza di donne si riflette in tutti gli inquadramenti, comprese le posizioni dirigenziali.



A seguire sono riportati dei grafici di genere, relativi al personale in servizio nel corso del 2016, 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



Congedi maternità e parentali

