



## **Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2019:**

### **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 68% sui dati riferiti alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti presenti alla data del 31 dicembre 2019, 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 - ora dirigenti sanitari ai sensi del nuovo CCNL Area Funzioni Centrali sottoscritto il 9 marzo 2020 -, 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. Attualmente il Comitato, venuto a scadenza il 29 aprile 2020, è in carica, nelle more della definizione della procedura finalizzata alla costituzione del nuovo Comitato, fino all'insediamento di quest'ultimo.

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 2019 il CUG AIFA si è riunito in varie sedute ordinarie, nonché nelle riunioni dei sottogruppi trattando, tra gli altri, i temi legati all'avvio del progetto sperimentale pilota di lavoro agile, alla formazione per il personale, alla predisposizione di un codice di condotta propedeutico anche all'individuazione della Consigliera di fiducia, alle indagini in materia di benessere organizzativo, agli 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, con particolare riferimento all'attuazione dei progetti sperimentali di *smart working*, il Comitato ha contribuito all'avvio della formazione somministrata ai 50 dipendenti ammessi al progetto sperimentale pilota.

Il predetto progetto sperimentale pilota ha preso avvio il 1 dicembre 2019.

Un sottogruppo del CUG ha lavorato, su input del Direttore Generale *pro tempore* e con il supporto di una risorsa in tirocinio formata in materia di psicologia clinica, al questionario riguardante l'indagine per la rilevazione del grado di benessere organizzativo in seno all'Agenzia.

Il questionario, attualmente in attesa di essere somministrato al personale, è stato impostato sulla base del format elaborato dall'ANAC e utilizzato per le rilevazioni degli anni scorsi ed è stato rivisto e parzialmente aggiornato dal CUG. Nonostante tale iniziativa non sia più dettata da apposita norma, l'Agenzia intende comunque riproporla, anche attraverso la sua previsione all'interno del Piano Triennale di azioni positive, riconoscendone l'utilità per la misurazione oggettiva di particolari aspetti interni relativi all'organizzazione e al clima aziendale. Il questionario, infatti, è volto a rilevare: il grado di benessere organizzativo; il grado di condivisione del sistema di valutazione; la valutazione del proprio superiore gerarchico. E' rivolto a tutto il personale dipendente e fa riferimento agli ultimi dodici mesi.

Nel corso delle riunioni del Comitato è stato inoltre 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.

Nel corso del 2019 un sottogruppo del CUG si è riunito più volte per lavorare all'elaborazione del Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, quale strumento utile per la prevenzione e per la tutela dei

lavoratori da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei suddetti principi. Tale strumento è propedeutico alla istituzione della figura della Consigliera di fiducia

Anche per il 2019 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.

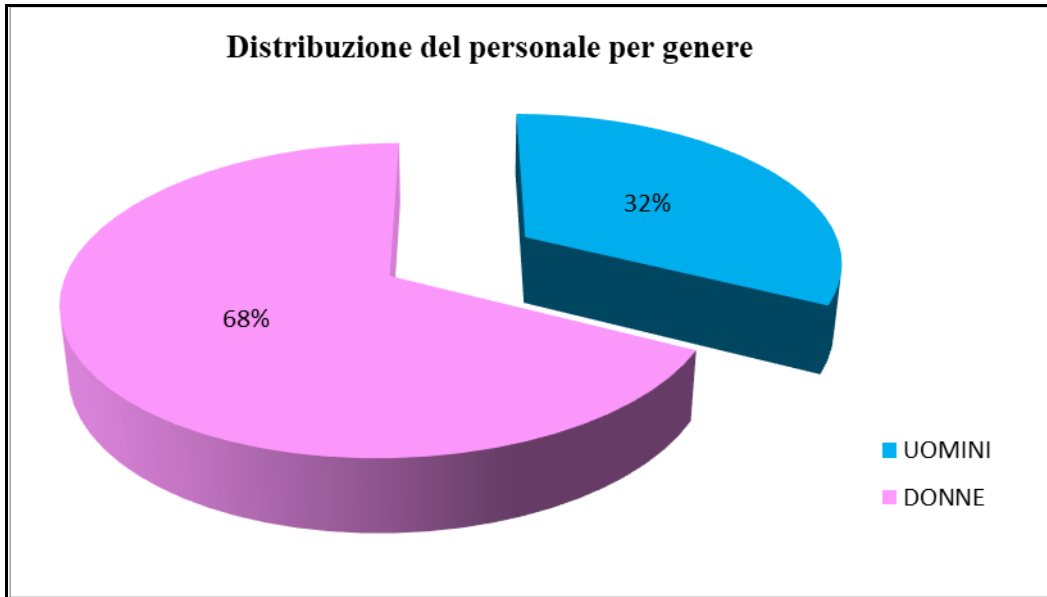
Il FORUM nasce come azione positiva per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi tra loro al fine rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia. Ciò consente di superare il limite della individualità delle organizzazioni e di dar vita a forme di confronto e collaborazione che sono sicuramente una novità ed un importante valore aggiunto nel contesto della pubblica amministrazione.

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 2019 per definire priorità e iniziative comuni e soprattutto per lo scambio di buone pratiche. Come per le edizioni dei tre anni precedenti, anche nel 2019 il Forum dei CUG ha organizzato un convegno in seno al ForumPA, dal titolo *“Ripartire dalle persone per creare valore pubblico: le pari opportunità nella pubblica amministrazione. Il ruolo dei Comitati unici di garanzia.”*

Con riferimento alla relazione annuale da trasmettere ai vertici dell'Agenzia si rappresenta che il termine previsto per il 30 marzo 2020 è stato oggetto di proroga ad opera dei provvedimenti normativi dettati per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. La predisponenda relazione, riferita all'annualità 2019, 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.

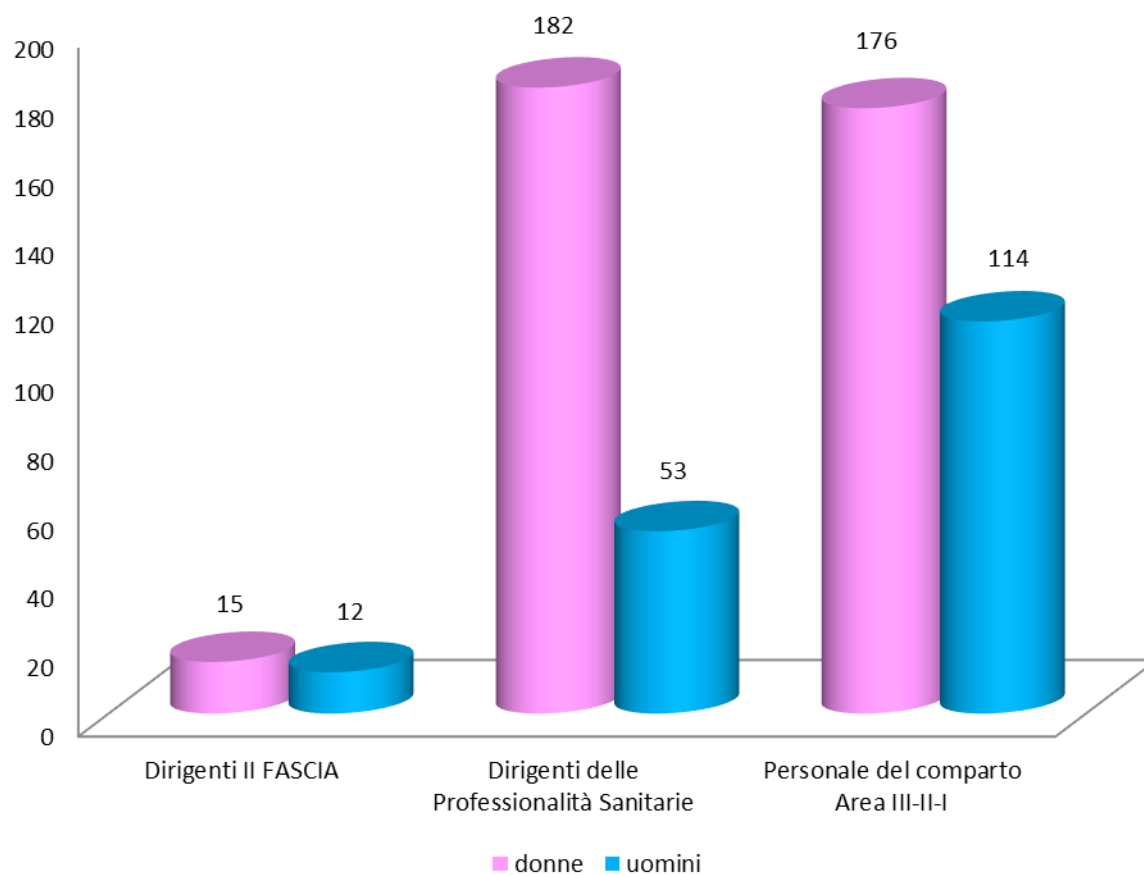
Al fine di orientare, da una prospettiva interna all'Amministrazione, le azioni mirate da intraprendere in materia di pari opportunità di genere, si è proceduto alla raccolta e all'analisi dei dati disaggregati per genere del proprio personale e alla mappatura delle professionalità secondo l'inquadramento.

Nell'annualità di riferimento l' Agenzia è costituita per il 68% da donne (373 unità) e per il 32% da uomini (179 unità).



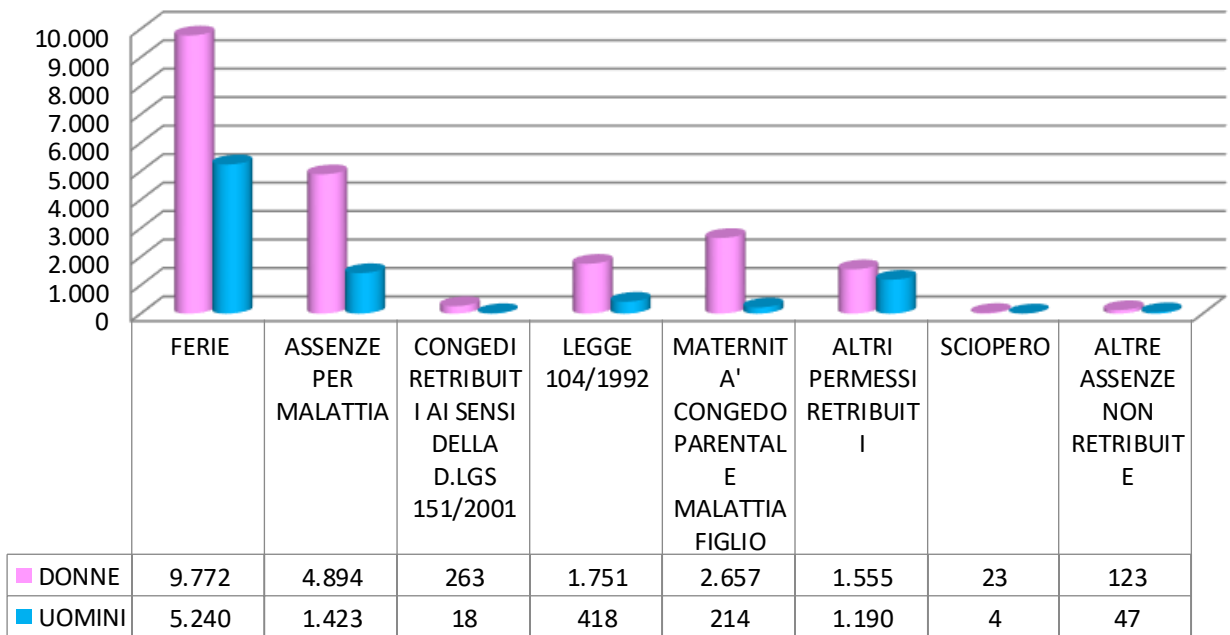
Osservando la distribuzione, sotto riportata, del personale per qualifica si nota come la maggioranza di donne si rifletta in tutti gli inquadramenti, comprese le posizioni dirigenziali.

**Distribuzione del personale per genere e qualifica**



A seguire sono riportati dei grafici di genere, relativi al personale in servizio nel corso del 2019, 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

