



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Italiana per La Cooperazione allo Sviluppo - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2023>

Amministrazione

Agenzia Italiana per La Cooperazione allo Sviluppo

Acronimo:	AICS
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00191
Indirizzo:	Via Cantalupo in Sabina 29
Codice Amministrazione:	ailcsvil
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad Ordinamento Autonomo
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021-2023

[piano_azioni_positive_ailcsvil-triennio_2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ailcsvil-triennio_2021-2023-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ailcsvil-triennio_2021-2023-anno_.pdf)
(377.53 KB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2023>



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Direttore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Vicedirettore	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE DI II FASCIA	0	0	1	3	0	0	0	0	5	
Personale non dirigente	Esperti	0	0	0	0	10	0	0	0	1	
Personale non dirigente	AREA III	0	6	10	10	6	0	8	23	24	
Personale non dirigente	AREA II	0	2	4	8	2	0	0	7	11	
Personale non dirigente	AREA I	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
Totale personale		0	8	15	25	19	0	8	30	41	
Totale % sul personale complessivo		0,00	4,73	8,88	14,79	11,24	0,00	4,73	17,75	24,26	

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	4	8	6	1	19	39,58	28,79	0	2	12	14	1	29	60,42	28,43
Tra 3 e 5 anni	0	2	3	5	2	12	34,29	18,18	0	4	11	6	2	23	65,71	22,55
Tra 5 e 10 anni	0	2	4	14	15	35	41,18	53,03	0	2	7	21	20	50	58,82	49,02
Totale	0	8	15	25	18	66			0	8	30	41	23	102		
Totale %	0,00	4,76	8,93	14,88	10,71	39,29			0,00	4,76	17,86	24,40	13,69	60,71		

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2023>

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
personale non dirigente	Master di II livello	10	41,67	14	58,33	24	15,79
personale non dirigente	Laurea magistrale	41	41,00	59	59,00	100	65,79
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	8	29,63	19	70,37	27	17,76
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,66
Totale personale		60		92		152	
Totale % sul personale complessivo		35,71		54,76		90,48	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	8	14	25	18	65	39,88	98,48	0	8	28	39	23	98	60,12	96,08
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	3,92
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	1,52	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	8	15	25	18	66			0	8	30	41	23	102		
Totale %	0,00	4,76	8,93	14,88	10,71	39,29			0,00	4,76	17,86	24,40	13,69	60,71		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
LAVORO AGILE	0	7	15	20	7	49	36,84	100,00	0	7	25	33	19	84	63,16	95,45
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,14
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	2,27
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,14
Totale	0	7	15	20	7	49			0	7	27	35	19	88		
Totale %	0,00	5,11	10,95	14,60	5,11	35,77			0,00	5,11	19,71	25,55	13,87	64,23		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	198	29,82	466	70,18	664	77,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3	3,30	88	96,70	91	10,61
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	29	31,18	64	68,82	93	10,84
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	10	100,00	10	1,17
Totale permessi	230	26,81	628	73,19	858	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Obiettivo: migliorare la CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA - LAVORO

- Portare a regime il modello di Lavoro Agile: L'emergenza pandemica ha evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. L'AICS è riuscita a valorizzare l'esperienza acquisita durante il periodo emergenziale per sviluppare, grazie ad un ampio ricorso al lavoro Agile, un modello di organizzazione del lavoro che permette la conciliazione tra esigenze produttive dell'Amministrazione e aspettative dei lavoratori in termini di flessibilità e work life balance. Sono stati predisposti due schemi di accordo individuale (uno per il personale dirigente e uno per il resto del personale), che sono stati sottoscritti dal personale operante in Italia su base volontaria.

Obiettivo: accrescere BENESSERE E COLLABORAZIONE

- Supportare l'operato del CUG: L'Agenzia ha messo a disposizione del CUG tutte le informazioni necessarie allo svolgimento del proprio compito e alla valorizzazione del suo ruolo come ad esempio i risultati della prima Indagine sul Benessere Organizzativo e sul lavoro Agile oltre ai dati utili a portare in evidenza le aree dove ancora si esplicita il divario di genere.

- Indagine sulla nuova sede: In vista del trasferimento della nuova sede di Roma è stata realizzata una indagine, rivolta a tutto il personale, con l'obiettivo di far emergere eventuali criticità. L'indagine ha riguardato diverse aree: criticità e tempi di raggiungimento della sede, mezzi impiegati e loro stagionalità, fasce orarie di entrata/uscita, criticità connesse alla paura pranzo. In merito al primo aspetto sono emerse delle criticità relative al raggiungimento della sede a causa della scarsa capillarità dei mezzi pubblici, cosa che causa un forte utilizzo dei mezzi privati. Criticità in parte compensata dalla presenza di un'ampia possibilità di parcheggio dedicato ai dipendenti. La flessibilità in entrata/uscita è molto apprezzata in quanto permette ai dipendenti di distribuirsi nelle varie fasce di utilizzo dei mezzi pubblici evitando gli orari di sovraffollamento. In merito alla pausa pranzo molti hanno espresso la volontà di consumare pasti portati casa, necessità alla quale si è dato risposta prevedendo delle aree break dedicate. L'Agenzia utilizzerà i risultati dell'indagine come base per ulteriori attività finalizzate al benessere dei dipendenti.

Obiettivo: promuovere la CULTURA DI GENERE E PREVENIRE MOLESTIE E ABUSI

- Dare attuazione al Codice PSEAH: L'Agenzia è dotata di un Codice di condotta ad hoc per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali volto a tutelare le persone che lavorano e operano nelle strutture dell'AICS e con l'Agenzia stessa, nonché i beneficiari degli interventi di cooperazione allo sviluppo (c.d. Codice PSEAH - Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment). L'Agenzia ha realizzato interventi formativi volti a sensibilizzare il personale sulle situazioni che richiedono una attenzione costante alla prevenzione di fenomeni in grado di minare l'integrità, l'efficacia e la credibilità di tutta la comunità della cooperazione.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2023>

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Sicurezza luoghi di lavoro	0	12	0	24	8	44	29,73	4,39	0	20	36	24	24	104	70,27	5,29
Aggiornamento professionale	0	43	106	39	52	240	27,87	23,93	0	36	138	264	183	621	72,13	31,60
Trasparenza e anticorruzione	0	21	14	40	99	174	28,34	17,35	0	21	152	208	59	440	71,66	22,39
Specialistica	0	78	71	90	94	333	49,48	33,20	0	59	121	136	24	340	50,52	17,30
informatica	0	32	52	90	38	212	31,55	21,14	0	60	112	190	98	460	68,45	23,41
Totale ore	0	186	243	283	291	1003			0	196	559	822	388	1965		
Totale ore %	0,00	6,27	8,19	9,54	9,80	33,79			0,00	6,60	18,83	27,70	13,07	66,21		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Titolari sede estera	1	33,33	2	66,67	3	25,00	
Vice Titolare sede estera	2	66,67	1	33,33	3	25,00	
Mobilità AREA III	3	100,00	0	0,00	3	25,00	
Mobilità AREA II	2	66,67	1	33,33	3	25,00	
Totale personale	8		4		12		
Totale % sul personale complessivo	4,76		2,38		7,14		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo ha provveduto a nominare, nel corso dell'anno 2022, commissioni di concorso per svariate fattispecie. Come si può evincere dall'analisi della tabella sopra riportata, le Commissioni hanno avuto una composizione prevalentemente maschile (totale assoluto di n. 8 uomini rispetto a n. 4 donne). Tale valore assume una rilevanza particolare considerato che i dipendenti uomini dell'Agenzia costituiscono il 40% del personale in servizio.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2023>

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente II Fascia	€90265,00	€93211,00	€ 2946,00	3,16
Esperti I livello	€116455,00	€103155,00	€ -13300,00	-12,89
Esperti II livello	€98000,00	€55852,00	€ -42148,00	-75,46
AREA III	€72872,00	€55999,00	€ -16873,00	-30,13
AREA II	€35826,00	€34855,00	€ -971,00	-2,79

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

In questa sede si ritiene opportuno segnalare che il CUG si è fatto parte attiva con l'Amministrazione per proporre l'individuazione di una/un Consigliere/ra di Fiducia che partecipi alla costruzione di un ambiente lavorativo improntato al benessere del personale e che possa offrire uno spazio di ascolto per le/i dipendenti che subiscono e/o vivono situazioni di particolare disagio sul lavoro a causa di molestie sessuali, vessazioni psicologiche, comportamenti discriminanti in genere.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: PROVVEDIMENTO DEL DIRETTORE AICS

Tipologia di atto: DETERMINA

Data: 15/12/2020

Organo sottoscrittore: DIRETTORE AICS

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
11

Il cug si avvale di collaborazioni: No



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2023>

esterne?:

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Considerazioni conclusive

Dal momento che il CUG AICS è di recente costituzione, anche nell'anno 2022 l'impegno dei suoi componenti si è prevalentemente incentrato sulla messa a punto della propria struttura interna, sulla formazione e divulgazione all'interno dell'Agenzia. Si ritiene pertanto di poter confermare, in linea generale, i propositi che il Comitato riteneva prioritari già nella precedente relazione; con specifico riferimento all'obiettivo "Avvio dello sportello di ascolto", vale la pena segnalare che l'Amministrazione si sta attivando nella individuazione e nomina di una/un Consigliera/re di Fiducia che possa offrire uno spazio di ascolto per il personale che possa trovarsi a subire o vivere situazioni di disagio.

Il CUG AICS per il 2023 si impegnerà fortemente a proporre soluzioni concrete e utili alla Amministrazione a implementare azioni dirette al welfare aziendale. Vista la natura della Agenzia, ci si concentrerà inoltre sul coinvolgimento di tutto il personale per permettere un'armonizzazione delle relazioni tra tutti i dipendenti AICS nell'ottica del miglioramento del benessere generale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2023>