



Relazione CUG

# Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA

Acronimo: AIFA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00187

Indirizzo: Via del Tritone, 181

Codice Amministrazione: aifa\_rm

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti Pubblici Non Economici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2022 2023

2022 – 2024 2023 - 2025

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_aifa\\_rm-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf \(344.05 KB\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) [\(piano\\_azioni\\_positive\\_aifa\\_rm-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf \(4.13 MB\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

2024

2024-2026

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_aifa\\_rm-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

[\(3.28 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azione_positiva_aifa_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

---





## 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
Dirigente di livello non generale	Dirigente di II fascia	0	1	2	5	2	0	1	4	9	4
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI	1	12	21	12	5	3	44	86	44	2
Personale non dirigente	3^Area	1	11	19	9	2	3	32	46	21	5
Personale non dirigente	2^Area	3	16	16	21	5	1	7	19	21	8
Personale non dirigente	1^ Area	0	0	0	1	1	0	0	2	4	0
Totale personale		5	40	58	48	15	7	84	157	99	19
Totale % sul personale complessivo		0,94	7,52	10,90	9,02	2,82	1,32	15,79	29,51	18,61	3,57

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	3	6	5	3	1	18	39,13	17,14	4	14	7	3	0	28	60,87	16,57
Superiore a 10 anni	0	3	3	14	6	26	31,33	24,76	0	1	29	19	8	57	68,67	33,73
Tra 3 e 5 anni	1	5	9	9	0	24	46,15	22,86	0	9	14	4	1	28	53,85	16,57
Tra 5 e 10 anni	0	13	18	5	1	37	39,78	35,24	0	15	19	18	4	56	60,22	33,14
Totale	4	27	35	31	8	105			4	39	69	44	13	169		
Totale %	1,46	9,85	12,77	11,31	2,92	38,32			1,46	14,23	25,18	16,06	4,74	61,68		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
COMPARTO	Laurea	52	40,63	76	59,38	128	46,72
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	24	34,29	46	65,71	70	25,55
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	5	55,56	4	44,44	9	3,28
COMPARTO	Master di II livello	24	35,82	43	64,18	67	24,45
Totale personale		105		169		274	
Totale % sul personale complessivo		19,70		31,71		51,41	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In merito alla parità e alle pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'AIFA si fa presente che, come risulta dai dati di seguito riportati relativi alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti dell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2020, vi è una netta prevalenza della componente femminile (ca. il 69%) sia in termini assoluti che per qualifica professionale. Tale prevalenza femminile si evidenzia in tutte le posizioni contrattuali (dirigenza di II fascia, dirigenti sanitari, personale di comparto).

Allo stato non appare necessario, porre in essere azioni positive per il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 198 del 2006.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	0	0	4	100,00	1,09
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,60	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	5	40	57	48	15	165	31,31	99,40	7	84	153	99	19	362	68,69	98,91
Totale	5	40	58	48	15	166			7	84	157	99	19	366		
Totale %	0,94	7,52	10,90	9,02	2,82	31,20			1,32	15,79	29,51	18,61	3,57	68,80		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	0,44
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,22
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,44
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	1	1	0	0	2	33,33	1,02	0	0	4	0	0	4	66,67	0,88
Personale che fruisce di orari flessibili	1	1	1	2	1	6	40,00	3,05	0	3	3	3	0	9	60,00	1,99
Personale che fruiva di orari flessibili	1	2	4	2	2	11	35,48	5,58	0	3	8	7	2	20	64,52	4,42
Personale che fruiva del Lavoro Agile pre-Covid	0	2	2	4	1	9	18,00	4,57	0	11	23	7	0	41	82,00	9,05
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	1	0	0	1	50,00	0,51	0	0	1	0	0	1	50,00	0,22
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,22
PT ciclico/verticale 87,5%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,22
Lavoro agile a giorni	5	40	58	46	14	163	30,81	82,74	7	84	157	99	19	366	69,19	80,79
Dipendenti 150 ore	0	2	3	0	0	5	50,00	2,54	1	1	0	1	2	5	50,00	1,10
Totale	7	48	70	54	18	197			8	104	201	117	23	453		
Totale %	1,08	7,38	10,77	8,31	2,77	30,31			1,23	16,00	30,92	18,00	3,54	69,69		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

In riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro l'Agenzia, a seguito di emanazione di un Atto di indirizzo per l'attuazione di progetti di telelavoro e progetti sperimentali di lavoro agile o *smart working*, in attuazione dell'art. 14 della

legge 7 agosto 2015 n.124, adottato con determinazione del Direttore Generale n. 532 del 30 marzo 2018, ha avviato un progetto sperimentale pilota di lavoro agile che ha coinvolto un contingente di 50 unità di personale, anche appartenente alla dirigenza sanitaria (ex dirigenza delle professionalità sanitarie) e, non superiore, per ciascuna struttura organizzativa, al 30% del contingente di personale ad essa assegnato. Tale modalità sperimentale di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione lavorativa allo scopo di favorire la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sulla base di tale proficua esperienza, l'AIFA ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria da COVID-19, consentendo il ricorso massivo all'applicazione della modalità di lavoro agile, mediante l'approvazione della determina del Direttore generale n. 255 del 9 marzo 2020. Con l'art. 87, comma 1 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, recante *"Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, il lavoro agile rappresenta, oggi, una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione.

Successivamente, alla luce dell'innovato quadro normativo emergenziale, nonché a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 e previo confronto con le OO.SS. maggiormente rappresentative, è stato adottato, in data 27 ottobre 2020, il Protocollo di accordo per il rientro in sicurezza dei dipendenti dell'AIFA in ordine all'emergenza sanitaria da COVID-19. Tale protocollo ha previsto, tra l'altro, l'applicazione del lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 87 del decreto legge n. 18/2020, ad almeno il 50% del personale impiegato nelle attività compatibili con tale modalità, favorendo, laddove possibile, la più elevata flessibilità.

L'Agenzia nell'ambito delle attività di monitoraggio sul lavoro agile, ha acquisito, dai rispettivi dirigenti di struttura, una relazione *medio tempore* dell'attività resa dal personale in modalità di lavoro agile, da cui è emerso un complessivo giudizio soddisfacente, in termini sia di qualità sia di efficienza.

Su tali basi l'Agenzia intende sviluppare il proprio Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA), parte integrante del ciclo di programmazione dell'Agenzia, come previsto dal combinato disposto di cui a art. 263, comma 4-bis, del decreto-legge n. 34/2020 (convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020) e 14, della legge n. 124/2015.

Attraverso il POLA l'Agenzia perseguità l'obiettivo, da un lato, di garantire la produttività, conciliando i tempi di vita e di lavoro e, dall'altro, di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	514	24,85	1554	75,15	2068	72,03
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	93	15,63	502	84,37	595	20,72
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	44	40,74	64	59,26	108	3,76
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	3,00	97	97,00	100	3,48
Totale permessi	654	22,78	2217	77,22	2871	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Cura Italia (decreto legge n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020), con note del 25 marzo e del 11 maggio 2020 l'Agenzia ha reso indicazioni sull'applicazione delle disposizioni previste dal predetto decreto, con particolare riferimento agli artt. 24 e 25. L'art. 24 ha previsto l'estensione dei permessi retribuiti ex art. 33 della legge n. 104/1992, incrementando tali permessi di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020, in tema di congedi, mentre, l'art. 25 ha previsto, per l'emergenza COVID - 19, uno specifico congedo per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, indennizzato al 50 per cento della retribuzione e fruibile a decorrere dal 5 marzo 2020, sulla base di quanto previsto dall'art. 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7.

Tali misure sono state oggetto di ulteriori conferme, notiziate al personale in data 28 luglio 2020, da parte dei provvedimenti normativi successivi, in particolare con il c.d. decreto Rilancio, decreto-legge n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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  Sì redigere il Bilancio di genere?:

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti e la loro fruizione.

Alla luce della direttiva 23 maggio 2007 contenente *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità e della direttiva n. 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio in essa richiamata, le azioni positive sono misure che, in attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, possono prevedere, in deroga al principio di uguaglianza formale e di parità di trattamento, vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sotto-rappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi. Pertanto le azioni positive non sono unicamente dirette alla realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne, ma anche indirizzate alla tutela e all'accrescimento del benessere dei lavoratori e della loro sicurezza.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 dell'AIFA, adottato con determina del Direttore Generale n. 121/2021 e aggiornato annualmente ai sensi della Direttiva n. 2/2019 recante *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche* del 26 giugno 2019, che ha, tra l'altro sostituito la richiamata direttiva 23 maggio 2007, si pone in linea di continuità con le azioni degli anni precedenti per intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, tenendo in debito conto la realtà e le dimensioni

dell'Agenzia, con particolare riferimento alla determinazione della nuova dotazione organica e, soprattutto la posizione della lavoratrice e del lavoratore all'interno della famiglia in un'ottica di giusta conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari.

Come esposto nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 e come evidenziato dai dati riportati nella Sezione 1 della presente Relazione, non sono necessarie attività correttive in merito alle pari opportunità in AIFA, in quanto la componente femminile è altamente rappresentata e del tutto equiparata per trattamento giuridico ed economico a quella maschile.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
CORSI FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE	2	17	25	18	5	67	28,88	100,00	2	41	63	55	4	165	71,12	100,00
Totale ore	2	17	25	18	5	67			2	41	63	55	4	165		
Totale ore %	0,86	7,33	10,78	7,76	2,16	28,88			0,86	17,67	27,16	23,71	1,72	71,12		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Non si rilevano discrepanze di genere in merito alla fruizione dei corsi di formazione tenuti in modalità e-learning. Il CUG ha suggerito all'Amministrazione che tali corsi vengano svolti anche in orari mattutini per poter consentire alle madri lavoratrici di partecipare, conciliando gli impegni della vita privata (es. cura dei figli minori).

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
11 POSTI DIRIGENTE SANITARIO BIOLOGO	1	50,00	1	50,00	2	100,00	Donna
Totale personale	1		1		2		
Totale % sul personale complessivo	0,19		0,19		0,38		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale è sempre rispettata.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	€92504,40	€86678,40	€ -5826,00	-6,72
DIRIGENTE SANITARIO	€58674,90	€58480,40	€ -194,50	-0,33
COMPARTO	€27888,60	€27975,70	€ 87,10	0,31

Non sono evidenti differenze per genere nella retribuzione media omnicompresa per il personale a tempo pieno del comparto e della dirigenza sanitaria.

Nel personale inquadrato nella Dirigenza di II fascia è altamente rappresentata la componente femminile, (18 donne -10 uomini), tuttavia, si rileva un lieve divario, pari al 6,30 % nella media delle retribuzioni omnicomprese, in favore del genere maschile, numericamente meno rappresentato. L'analisi in dettaglio delle fasce retributive evidenzia tuttavia una proporzionale distribuzione di esse tra le due componenti maschile e femminile. Di seguito la distribuzione in dettaglio.

Fascia retributiva A: 1 uomini, 3 donne

Fascia retributiva B: 4 uomini, 5 donne

Fascia retributiva C1: 0 uomini, 6 donne

Fascia retributiva C2: 5 uomini, 4 donne

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono **Sì**  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

L'Amministrazione in collaborazione con il CUG ha periodicamente provveduto alla somministrazione di Questionari sul Benessere negli anni passati sulla base del format ANAC.

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

Come noto, l'art. 8 comma 1, lett. d) del [D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105](#)

([http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto\\_dataPubblicazioneGazzetta=2016-06-17&atto\\_codiceRedazionale=16G00115&cur=](http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto_dataPubblicazioneGazzetta=2016-06-17&atto_codiceRedazionale=16G00115&cur=)) recante il Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni, ha abrogato l'art. 14, comma 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009. Pertanto, l'Organismo Indipendente di Valutazione non ha più la cura annuale della realizzazione delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare, tra l'altro, il grado di benessere organizzativo. L'Amministrazione comunque, alla luce delle risultanze delle precedenti indagini, ha inteso provvedere alla realizzazione di un questionario, impostato sulla base del format elaborato dall'ANAC e con la rielaborazione del CUG, a rilevare: il grado di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico. Per garantire la corretta rimodulazione del questionario sulla base di quelli precedentemente somministrati sul modello ANAC e per la necessaria attività di lettura e analisi dei dati delle risposte, l'Amministrazione ha inteso supportare l'attività del Settore Risorse Umane e del CUG AIFA con la costituzione di un sottogruppo di lavoro del CUG dedicato all'elaborazione del questionario. La bozza del questionario è in elaborazione. Il CUG si propone di sottoporre all'attuale Direttore Generale il questionario recante le indagini sul benessere organizzativo per l'approvazione e conseguente somministrazione dello stesso al personale dell'Agenzia.

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

Il Comitato Unico di Garanzia dell'AIFA ha finalizzato un Codice di Condotta interno al fine di dare all'Agenzia uno strumento efficace per la tutela della dignità professionale e personale dei dipendenti. L'adozione del Codice di Condotta implica l'istituzione della figura della/ del Consigliera/e di Fiducia. Il bando per l'istituzione della figura della/ del Consigliera/e di Fiducia è in fase di elaborazione.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

N/A

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

L'AIFA ha istituito, a far data dal 10 gennaio 2012, con determina del Direttore Generale n. 7/DG, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il Comitato è stato dapprima rinnovato nella sua composizione con determina del Direttore Generale n.597/DG del 29 aprile 2016. Successivamente, con determina del Direttore Generale n. 1151, in data 11/11/2020, è stato nominato il nuovo Comitato unico di Garanzia. Da ultimo, in virtù della richiesta pervenuta da una sigla sindacale finalizzata a integrare la composizione di parte sindacale del predetto Comitato, quest'ultimo è stato integrato con determina del Direttore Generale n. 1164 del 17/11/2020, fermo restando il rispetto della pariteticità tra i membri designati

dalle organizzazioni sindacali e i membri dell'amministrazione. Tra i principali compiti attribuiti al Comitato dal Regolamento per il CUG dell'AIFA dell'8 marzo 2012, vi sono funzioni propulsive per la predisposizione, tra l'altro, di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo e per prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e di violenza morale, sessuale o psicologica all'interno dell'Agenzia, funzioni consultive per la predisposizione di piani di formazione del personale e di criteri di valutazione dei lavoratori oltre a funzioni di controllo per la verifica dei risultati delle azioni positive oltre che di verifica degli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e mobbing.

Con Determina del Direttore Generale del 16 marzo 2021 è stato adottato il Codice di Condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere dei lavoratori e per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, redatto dal CUG AIFA e inserito nel Piano triennale delle Azioni Positive. L'adozione del Codice di Condotta implica l'istituzione di una figura soggettiva, la/il Consigliera/e di Fiducia, posta come importante raccordo con le strutture organizzative interne all'amministrazione e che avrà ruolo e funzioni di salvaguardia di un'organizzazione lavorativa virtuosa.

#### Obiettivo:

#### Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'Amministrazione, comunque, alla luce delle risultanze delle precedenti indagini, nonché alla luce del mutato assetto organizzativo, a seguito dell'entrata in vigore il 17 giugno 2016 del nuovo Regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco, e della conseguente attività di adeguamento strutturale, aveva provveduto, anche nella vigenza del precedente Piano triennale di azioni positive 2017-2019, alla realizzazione di un questionario, impostato sulla base del format elaborato dall'ANAC e con la rielaborazione del CUG, finalizzato a rilevare il grado di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico. La bozza del questionario è stata sottoposta dal CUG all'attenzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione nel mese di luglio 2019, recependone parere positivo. È stata poi inviata all'attenzione del Direttore Generale pro tempore, in data 17 luglio 2019. In seno al rinnovato CUG è stato individuato un gruppo di lavoro finalizzato al "Benessere organizzativo", costituito con la finalità di riesaminare nuovamente la tematica, poiché la situazione interna all'Amministrazione, nel corso degli ultimi mesi, è cambiata profondamente a causa della pandemia che ha comportato un immediato stravolgimento degli assetti prima esistenti, anche relativamente al rapporto tra dirigenti e personale incardinato nelle strutture organizzative di appartenenza, e di procedere ad un'armonizzazione del questionario predisposto alla contestuale situazione lavorativa. Il CUG si propone di sottoporre all'attuale Direttore Generale il questionario recante le indagini sul benessere organizzativo per l'approvazione e conseguente somministrazione dello stesso al personale dell'Agenzia.

Già nel precedente Piano Triennale di azioni positive 2020-2022 era stato proposto, su iniziativa del CUG, di valutare la possibilità di intraprendere idonee iniziative di supporto ai dipendenti, anche in seguito alle recenti attività di riorganizzazione dell'Agenzia, quali attività di counseling e l'istituzione di uno sportello di ascolto. Con l'adozione del Codice di Condotta è prevista l'istituzione di una figura soggettiva, la/il Consigliera/e di Fiducia, posta come importante raccordo con le strutture organizzative interne all'amministrazione e che avrà ruolo e funzioni di salvaguardia di un'organizzazione lavorativa virtuosa, senza oneri e spese per l'Amministrazione. La/il Consigliera/e di Fiducia verrà selezionata/o secondo canoni di professionalità specifica, indipendenza e riservatezza adeguati al ruolo che dovrà ricoprire, svolgerà una attività in qualità di soggetto terzo "imparziale" deputata/o a raccogliere all'interno dell'organizzazione segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie e mobbing e a porre in essere rimedi concreti attraverso la gestione di attività di prevenzione e di risoluzione. L'azione potrà essere condotta anche in forma collegiale in caso di procedura formale e potrà assumere carattere disciplinare nei casi più gravi.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Provvedimento dell'Amministrazione
Tipologia di atto:	Determina del Direttore generale
Data:	11/11/2020
Organo sottoscrittore:	Direttore generale
Eventuale dotazione di budget annuale No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	Non so
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Sistema Starleaf
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 4	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

## Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive

comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Con Determina del DG del 16 marzo 2021 è stato adottato il Codice di Condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere dei lavoratori e per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, redatto dal CUG AIFA e inserito nel piano triennale delle Azioni positive. L'adozione del Codice di condotta implica l'istituzione di una figura soggettiva, la/il Consigliera/e di Fiducia, posta come importante raccordo con le Strutture organizzative interne

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG collabora con l'Amministrazione per l'entrata in regime del POLA.

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il sottogruppo di lavoro POLA del CUG ha realizzato un'indagine sul lavoro agile per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile attraverso un breve questionario.

Considerazioni conclusive

Il Comitato, nominato nel mese di novembre 2020 si auspica di proseguire in continuità con il precedente Comitato ed instaurare un rapporto costruttivo e continuativo con il Direttore Generale e il nuovo management dell'Area Amministrativa e del Settore Risorse Umane così come è stato fatto negli anni passati. Il CUG AIFA è un gruppo di colleghi dinamico, aperto al confronto, dove le istanze singole e di pochi vengono raccolte e portate a fattor comune. È soprattutto un tavolo di dialogo



---

e discussione sui temi che ruotano intorno al benessere organizzativo a 360 gradi, su base volontaria e per questo animato dalla buona volontà dei suoi componenti e da uno spiccato spirito di collaborazione e servizio. Si è consolidato sempre più nel tempo ed è un interlocutore presente all'Amministrazione e frequentemente investito di attività a suo supporto.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-del-farmaco-aifa-2021>

