Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA - 2022

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 (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/aifa_rm/2022-2024/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (344.05 KB)	piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/aifa_rm/2023-2025/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (4.13 MB)

2024
2024-2026
piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/aifa_rm/2024-2026/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (3.28 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	Dirigenti II Fascia	0	0	3	5	1	0	1	4	8	4
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI	1	16	22	14	5	3	47	97	48	3
Personale non dirigente	Area terza	1	12	19	10	2	2	34	47	25	4
Personale non dirigente	Area seconda	2	17	14	20	6	1	12	20	20	9
Personale non dirigente	Area prima	0	0	0	1	1	0	0	4	2	0
Totale personale		4	45	58	50	15	6	94	172	103	20
Totale % sul personale complessivo		0,71	7,94	10,23	8,82	2,65	1,06	16,58	30,34	18,17	3,53

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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	4	19	15	6	0	44	24,58	25,58	6	64	48	16	1	135	75,42	34,18
Tra 3 e 5 anni	0	18	31	30	11	90	36,59	52,33	0	21	71	50	14	156	63,41	39,49
Tra 5 e 10 anni	0	6	6	2	0	14	24,14	8,14	0	8	29	6	1	44	75,86	11,14
Superiore a 10 anni	0	0	8	11	5	24	28,57	13,95	0	1	24	31	4	60	71,43	15,19
Totale	4	43	60	49	16	172			6	94	172	103	20	395		
Totale %	0,71	7,58	10,58	8,64	2,82	30,34			1,06	16,58	30,34	18,17	3,53	69,66		

[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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	5	55,56	4	44,44	9	3,16
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	24	34,78	45	65,22	69	24,21
COMPARTO	Laurea magistrale	50	37,04	85	62,96	135	47,37
COMPARTO	Master di II livello	26	36,11	46	63,89	72	25,26
Totale personale		105		180		285	
Totale % sul personale complessivo		18,52		31,75		50,26	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] 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 riportati relativi alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti dell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2021, vi è una netta prevalenza della componente femminile (ca. il 70%) 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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 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]**
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	1	0	4	100,00	1,01
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	4	45	58	50	15	172	30,55	100,00	6	94	169	102	20	391	69,45	98,99
Totale	4	45	58	50	15	172			6	94	172	103	20	395		
Totale %	0,71	7,94	10,23	8,82	2,65	30,34			1,06	16,58	30,34	18,17	3,53	69,66		

[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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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]
Personale che fruiva del lavoro agile - prima della pandemia	1	3	4	1	0	9	18,00	3,25	7	25	9	0	0	41	82,00	7,00
Part time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17
p-pt verticale al 87,12%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,17
p-pt orizzontale al 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,17
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,17
Personale che fruisce di orari flessibili	3	28	32	28	9	100	36,90	36,10	3	47	63	45	13	171	63,10	29,18
Personale che fruisce del lavoro agile	4	47	54	46	16	167	31,16	60,29	6	89	159	96	19	369	68,84	62,97
Dipendenti 150 ore	0	1	0	0	0	1	50,00	0,36	0	0	0	0	1	1	50,00	0,17
Totale	8	79	90	75	25	277			16	161	234	142	33	586		
Totale %	0,93	9,15	10,43	8,69	2,90	32,10			1,85	18,66	27,11	16,45	3,82	67,90		

[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

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.

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 ha rappresentato 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 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.

Con determinazione del Direttore Generale n. 25 dell'8 gennaio 2021, e successiva integrazione con determinazione n. 104 del 27 gennaio 2021, è stato istituito un apposito gruppo di lavoro composto da dipendenti dell'Amministrazione e componenti individuati dal CUG che ha collaborato, con il tavolo tecnico avviato con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e RSU, per l'attuazione delle misure previste dagli artt. 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.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 28 gennaio 2021 di adozione del Piano della Performance 2021 – 2023 dell'AIFA, è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) dell'AIFA. Il suddetto Piano è stato altresì aggiornato con delibera 52 del 15 settembre 2021.

Il Piano Organizzativo di Lavoro Agile si propone di regolamentare l'applicazione del lavoro agile successivamente alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica e dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

In seguito all'entrata in vigore del DM 8 ottobre 2021 che ha dettato le modalità applicative del rientro in presenza dei dipendenti pubblici, in conseguenza dell'entrata in vigore del DPCM 23 settembre 2021 per il quale la modalità ordinaria di espletamento della prestazione lavorativa dei dipendenti pubblici è unicamente quella in presenza, anche l'Agenzia con le circolari del 14 e 27 ottobre e 24 novembre 2021, ha aggiornato il proprio personale in materia di smart-working. In particolare attraverso la circolare del 27 ottobre 2021, è stato previsto, su base volontaria, l'utilizzo del lavoro agile, previa sottoscrizione dell'apposito accordo individuale con il dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

L' Agenzia si propone nel corso del 2022, di dare impulso e sviluppo al lavoro agile, la cui pianificazione, al pari del Piano triennale di Azioni Positive, confluirà, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 nel PIAO.

Tale modalità organizzativa dovrà tuttavia, tenere conto delle condizionalità richieste per la sua applicazione, ferma restando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	417	24,53	1283	75,47	1700	67,76
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	46	13,14	304	86,86	350	13,95
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	18	4,30	401	95,70	419	16,70

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	40	100,00	40	1,59
Totale permessi	481	19,17	2028	80,83	2509	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sono evidenziate le misure previste dalle disposizioni di cui :

Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n151, recante il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno delle maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 delle legge 8 marzo 2000 n 53;

Legge 5 febbraio 1992 n 104 recante legge quadro per l'assistenza, l'integrazione socialee i diritti delle persone handicappate.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Congedi parentali

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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?: Sì

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.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 dell'AIFA, adottato con determina del Direttore Generale 32/2022 del 31/1/2022 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 2022-2024 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 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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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]
CORSI FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE	774	2383	794	736	200	4887	44,09	100,00	57	1744	2181	1886	330	6198	55,91	100,00
Totale ore	774	2383	794	736	200	4887			57	1744	2181	1886	330	6198		
Totale ore %	6,98	21,50	7,16	6,64	1,80	44,09			0,51	15,73	19,68	17,01	2,98	55,91		

[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?: Sì

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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
ASSISTENTE AREA II N.5 POSTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo
FUNZIONARIO DELLA COMUNICAZIONE AREA III - N.4 POSTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Donna
FUNZIONARIO ECONOMICO AREA III - N.4 POSTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo
FUNZIONARIO GIURIDICO AREA III - N.10 POSTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
FUNZIONARIO STATISTICO AREA III - N.2 POSTI	2	100,00	0	0,00	2	10,00	Donna
DIRIGENTE SANITARIO FARMACISTA - N.8 POSTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Donna
FUNZIOANRIO LINGUISTICO AREA III - N.2 POSTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo
DIRIGENTE SANITARIO MEDICO - N. 2 POSTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo
FUNZIONARIO DEI SERVIZI TECNICI AREA III - N. 1 POSTO	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo
FUNZIOANARI TECNICI SANITARI AREA III - N.2 POSTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo
Totale personale	11		9		20		
Totale % sul personale complessivo	1,94		1,59		3,53		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale è rispettata tuttavia si evidenzia una maggiore prevalenza maschile nel ruolo di presidente (M7/F3).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 di 2^ fascia	€92025,50	€88775,60	€ -3249,90	-3,66
DIRIGENTE SANITARIO	€57522,50	€57650,30	€ 127,80	0,22
IMPIEGATI	€27141,00	€27740,80	€ 599,80	2,16

Non sono evidenti differenze per genere nella retribuzione media omnicomprensiva per il personale a tempo pieno della dirigenza sanitaria.

Nel personale inquadrato a tempo pieno nel comparto si evidenzia un lieve divario della retribuzione media omnicomprensiva pari al 2,16% in favore del genere femminile.

Nel personale inquadrato nella Dirigenza di II fascia si rileva un lieve divario, pari 3.66 % nella media delle retribuzioni omnicomprensive, in favore del genere maschile che appare tuttavia ridotto rispetto all'anno precedente in cui il divario era

pari al 6.30%.

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?:	Sì

L'amministrazione in collaborazione con il CUG ha somministrato nell'anno 2021 un questionario sul Benessere Organizzativo attraverso una rimodulazione del questionario somministrato negli anni precedenti, mutuato sulla base del format fornito da CiVIT/ANAC. Il CUG sta elaborando i risultati del questionario al fine di individuare eventuali azioni necessarie per garantire il benessere organizzativo ed individuale del personale.

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=) 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 provveduto alla realizzazione di un questionario, impostato sulla base del format elaborato dall'ANAC e con la rielaborazione del CUG, volto 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. Il risultati del questionario sono in elaborazione da parte di un sottogruppo di lavoro del CUG dedicato. 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 per cui è stato predisposto un bando e successiva selezione con nomina di due Consigliere di Fiducia con Det DG 103/2022 del 3/3/2022.

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

A seguito della nomina delle Consigliere di Fiducia il CUG si propone di realizzare un evento informativo a tutto il personale sul Codice di Condotta e sul ruolo della/ del Consigliera/e di Fiducia.

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:

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

l sottogruppo di lavoro POLA del CUG ha realizzato un'indagine sul lavoro agile per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) attraverso un breve questionario. Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 28 gennaio 2021 di adozione del Piano della Performance 2021 – 2023 dell'AIFA, è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) dell'AIFA. Il suddetto Piano è stato altresì aggiornato con delibera 52 del 15 settembre 2021. Il POLA è stato sviluppato al fine di regolamentare l'applicazione del lavoro agile successivamente alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica e dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. L'Agenzia si propone nel corso del 2022, di dare impulso e sviluppo al lavoro agile, la cui pianificazione, confluirà, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 nel PIAO. Verrà istituito un apposito gruppo di lavoro composto da dipendenti dell'Amministrazione e componenti individuati dal CUG che dovrà operare, con il tavolo tecnico che verrà avviato con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e RSU, per l'attuazione del PIAO.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

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 propositive 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 ha ruolo e funzioni di salvaguardia di un'organizzazione lavorativa virtuosa. E' stato predisposto un bando e successiva selezione con nomina di due Consigliere di Fiducia con Det DG 103/2022 del 3/3/2022.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'Amministrazione, 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, 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 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. Il gruppo di lavoro è stato incaricato di procedere ad un'armonizzazione del questionario predisposto alla contestuale situazione lavorativa. Il CUG ha finalizzato un questionario sul Benessere Organizzativo attraverso una rimodulazione del questionario somministrato negli anni precedenti, mutuato sulla base del format fornito da CiVIT/ANAC che è stato somministrato al personale nel dicembre 2021. Il CUG si propone di elaborare i risultati del questionario grazie un sottogruppo di lavoro del CUG dedicato e di individuare eventuali azioni necessarie al fine di garantire il benessere organizzativo ed individuale del personale.

Già nel precedente Piano Triennale di azioni positive 2021-2023 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. E' stato adottato, con Determina del Direttore Generale del 16 marzo 2021, 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 ha ruolo e funzioni di salvaguardia di un'organizzazione lavorativa virtuosa. Le Consigliere di Fiducia sono state selezionate secondo canoni di professionalità specifica, indipendenza e riservatezza adeguati al ruolo che devono ricoprire, svolgendo una attività in qualità di soggetto terzo "imparziale" deputate 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 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?:	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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- 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

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

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

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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Elaborazione esomministrazione di un questionario sul benessere organizzativo

Considerazioni conclusive

Il Comitato, si auspica di proseguire la propria attività con 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-2022*