



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA - 2023

*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_azioni_positive_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	Area seconda	0	0	6	5	1	0	1	5	9	5
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI	1	14	25	13	4	2	46	98	49	7
Personale non dirigente	AREA III FASCIA 7	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA III FASCIA 6	0	0	0	0	0	0	0	4	5	0
Personale non dirigente	AREA III FASCIA 5	0	0	0	3	1	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	AREA III FASCIA 4	0	0	1	2	0	0	0	1	3	2
Personale non dirigente	AREA III FASCIA 3	0	1	6	3	0	0	7	7	6	3
Personale non dirigente	AREA III FASCIA 2	0	3	5	1	0	0	6	15	4	2
Personale non dirigente	AREA III FASCIA 1	1	14	11	1	0	11	23	15	3	0
Personale non dirigente	AREA II FASCIA 6	0	0	0	1	3	0	0	4	5	0
Personale non dirigente	AREA II FASCIA 5	0	0	1	2	2	0	2	0	6	3
Personale non dirigente	AREA II FASCIA 4	0	0	0	3	2	0	0	5	2	0
Personale non dirigente	AREA II FASCIA 3	0	3	5	7	1	0	2	3	4	0

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
Personale non dirigente	AREA II FASCIA 2	2	8	6	5	0	2	14	13	4	0
Personale non dirigente	AREA II FASCIA 1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA I FASCIA 3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA I FASCIA 2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	AREA I FASCIA 1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		5	43	66	47	17	15	101	172	105	23
Totale % sul personale complessivo		0,84	7,24	11,11	7,91	2,86	2,53	17,00	28,96	17,68	3,87

## 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	1	20	20	15	7	63	33,87	57,80	4	38	43	27	11	123	66,13	63,40
Tra 3 e 5 anni	1	7	5	4	3	20	32,79	18,35	1	18	9	10	3	41	67,21	21,13
Tra 5 e 10 anni	0	4	10	8	3	25	48,08	22,94	0	4	11	6	6	27	51,92	13,92
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	1	1	25,00	0,92	0	0	2	1	0	3	75,00	1,55
Totale	2	31	35	27	14	109			5	60	65	44	20	194		
Totale %	0,66	10,23	11,55	8,91	4,62	35,97			1,65	19,80	21,45	14,52	6,60	64,03		

<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>
	Inferiore al Diploma superiore	5	55,56	4	44,44	9	3,24
	Diploma di scuola superiore	24	33,80	47	66,20	71	25,54
	Laurea magistrale	52	37,68	86	62,32	138	49,64
	Master di II livello	24	40,00	36	60,00	60	21,58
Totale personale		105		173		278	
Totale % sul personale complessivo		17,68		29,12		46,80	

<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

Relativamente 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 2022, 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

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	3	1	0	4	100,00	0,96
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	5	43	66	48	16	178	30,17	100,00	15	99	165	105	28	412	69,83	99,04
Totale	5	43	66	48	16	178			15	99	168	106	28	416		
Totale %	0,84	7,24	11,11	8,08	2,69	29,97			2,53	16,67	28,28	17,85	4,71	70,03		

<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 fruiva del lavoro agile - prima della pandemia	0	0	1	6	1	8	16,67	2,73	0	7	23	10	0	40	83,33	6,07
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	2	0	3	100,00	0,46
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,15
Personale che fruisce di orari flessibili	4	29	35	30	11	109	35,97	37,20	13	52	65	47	17	194	64,03	29,44
Personale che fruisce del lavoro agile	5	43	66	46	15	175	29,61	59,73	15	99	168	106	28	416	70,39	63,13
Permessi studio 150hh	0	1	0	0	0	1	16,67	0,34	0	2	3	0	0	5	83,33	0,76
Totali	9	73	102	82	27	293			28	161	260	165	45	659		
Totali %	0,95	7,67	10,71	8,61	2,84	30,78			2,94	16,91	27,31	17,33	4,73	69,22		

<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

Sulla base della proficua esperienza maturata a seguito del progetto sperimentale pilota di lavoro agile, adottato con determinazione del Direttore Generale n. 532 del 30 marzo 2018, 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.

Alla luce dell'innovato quadro normativo emergenziale e 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 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.

Conseguentemente 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.

In linea di continuità con quanto previsto dal precedente Pola dell'Agenzia, il documento prevede la possibilità di svolgere, su base volontaria, previa sottoscrizione dell'apposito accordo individuale con il dirigente responsabile della struttura di appartenenza, la prestazione lavorativa in modalità agile garantendo la presenza in sede per almeno tre giorni a settimana.

Il POLA, al pari del Pianotriennale di Azioni Positive, è confluito, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 nel PIAO 2022-2024, che l'Agenzia ha approvato con delibera n. 22 del 28 aprile 2022. In linea di continuità il documento prevede la possibilità di svolgere, su base volontaria, la prestazione lavorativa in modalità agile nel rispetto del principio della prevalenza del lavoro in presenza.

L'Agenzia si propone nel corso del 2023 di consolidare l'attività del personale resa in modalità di lavoro agile, attraverso la pianificazione prevista nel PIAO, documento soggetto ad aggiornamento annuale.

Per quanto concerne, invece, il personale dell'Agenzia individuato come "fragile" si è proceduto a dare attuazione al Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022. L'Agenzia, in forza di quanto previsto dall'art. 9, comma 4-ter del Decreto-legge n. 29 dicembre 2022, n. 198 (convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14), ha prorogato al 30 giugno 2023 le misure in materia di lavoro agile per i lavoratori cd. "fragili", di cui all'articolo 26, comma 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, già disposte ai sensi del Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022, fatta salva diversa volontà espressa del dipendente.

La modalità organizzativa di prestazione lavorativa in modalità agile 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

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	460	22,21	1611	77,79	2071	53,53
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	124	10,90	1014	89,10	1138	29,41
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	14	2,40	569	97,60	583	15,07
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	1,30	76	98,70	77	1,99
<b>Totale permessi</b>	<b>599</b>	<b>15,48</b>	<b>3270</b>	<b>84,52</b>	<b>3869</b>	

<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

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 della 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

## 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.

Il Piano triennale di Azioni Positive, è confluito , ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024, documento soggetto ad aggiornamento annuale, che l'Agenzia ha approvato con delibera n. 22 del 28 aprile 2022.

Il PIAO 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 nella apposita sezione del PIAO 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

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	4	35	39	17	2	97	22,56	100,00	16	92	118	92	15	333	77,44	100,00

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>
Totale ore	4	35	39	17	2	97			16	92	118	92	15	333		
Totale ore %	0,93	8,14	9,07	3,95	0,47	22,56			3,72	21,40	27,44	21,40	3,49	77,44		

<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?:

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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
COMMISSIONE CONCORSO N.3 POSTI DIRIGENTE MEDICO II FASCIA	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Donna
COMMISSIONE CONCORSO N. 2 POSTI DIRIGENTE FARMACISTA II FASCIA	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Donna
COMMISSIONE CONCORSO N. 1 POSTO DIRIGENTE CHIMICO II FASCIA	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Uomo
COMMISSIONE CONCORSO N.1 POSTO DIRIGENTE ECONOMICO IIFASCIA	0	0,00	2	100,00	2	9,09	Uomo
COMMISSIONE DI CONCORSO N.1 POSTO DIRIGENTE STATISTICO DI II FASCIA	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Donna
COMMISSIONE CONCORSO N.1 POSTO DIRIGENTE STATISTICO DI II FASCIA	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Donna
COMMISSIONE CONCORSO N.1 POSTO DIRIGENTE SANITARIO MEDICO EMATOLOGO	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Uomo
COMMISSIONE CONCORSO N.1 POSTO DIRIGENTE SANITARIO MEDICO NEUROLOGO	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Uomo
COMMISSIONE CONCORSO N.1 POSTO FUNZIONARIO STATISTICO	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
PROCEDURA SELETTIVA RISERVATA N.4 POSTI ASSISTENTE AREA II	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA RISERVATA N.11 POSTI FUNZIONARIO AREA III	1	50,00	1	50,00	2	9,09	Uomo
Totale personale	10		12		22		
Totale % sul personale complessivo	1,68		2,02		3,70		

<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 rispettata tuttavia si evidenzia una lieve prevalenza maschile nel ruolo di presidente ( M6/F5), tuttavia in diminuzione rispetto al dato dell'anno precedente (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 %
Dirigenti II Fascia	€76279,00	€82963,50	€ 6684,50	8,06
DIRIGENTE SANITARIO	€57341,90	€58103,30	€ 761,40	1,31
IMPIEGATI	€28154,70	€28555,80	€ 401,10	1,40

Nel personale inquadrato nella Dirigenza di II fascia si rileva un divario, pari al 8.06 % nella media delle retribuzioni omnicomprensive, in favore del genere femminile adifferenza del precedente anno in cui si evidenziava un lieve divario, pari 3.66 % in favore del genere maschile.

Nel personale a tempo pieno della dirigenza sanitaria si evidenzia un lieve divario della retribuzione media omnicomprensiva pari al 1.31% in favore del genere femminile.

Nel personale inquadrato a tempo pieno nel comparto si evidenzia un lieve divario della retribuzione media omnicomprensiva pari al 1,40% in favore del genere femminile che appare tuttavia ridotto rispetto all'anno precedente in cui il divario era pari al 2.16%.

## 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 somministrato nell'anno 2022 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

L'Amministrazione , 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, attraverso il quale è stata istituita la 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 ha costituito un sottogruppo di lavoro del CUG in collaborazione con le consigliere di fiducia dedicato alla realizzazione di un evento informativo a tutto il personale sul Codice di Condotta e sul ruolo della/ del Consigliera/e di Fiducia. Inoltre Il CUG e le Consigliere di fiducia si propongono di istituire uno sportello all'interno dell'Agenzia , finalizzato al ricevimento in presenza del personale che si voglia rivolgere alle consigliere, in aggiunta alla modalità di comunicazione tramite casella di posta elettronica dedicata prevista nel Codice di Condotta.

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'agenzia con determina del Direttore generale n 130 del 2022 ha istituito un tavolo tecnico per l'attuazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) composto da dipendenti dell'Amministrazione e componenti individuati dal CUG in collaborazione con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e RSU.

Il PIAO, nel quale è confluito 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.

Il PIAO è un documento che viene aggiornato ogni anno e pertanto l'Agenzia si propone nel corso del 2023 di operare una rivalutazione del suddetto documento al fine di favorire e sviluppare la modalità di fruizione del lavoro agile.

**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 e con determina del Direttore Generale n. 182/2022, 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.

Il Comitato attraverso uno specifico sottogruppo di lavoro ha elaborato un nuovo Regolamento interno del CUG AIFA entrato in vigore in data 2 dicembre 2022 alla luce delle modifiche sul funzionamento dei CUG intervenute con la Direttiva n.2

del 26 giugno 2019, emanata di concerto dal Ministro della Funzione Pubblica e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Il Regolamento tiene altresì conto della determina del DG n 317 del 16 marzo 2021 recante l'adozione del codice di condotta AIFA e la conseguente istituzione delle Consigliere di Fiducia.

#### Obiettivo:

#### Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il Comitato 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 tra dicembre 2021 e gennaio 2022. Il CUG grazie un sottogruppo di lavoro del CUG dedicato, sta elaborando i risultati del questionario e si propone di individuare eventuali azioni necessarie al fine di garantire il benessere organizzativo ed individuale del personale.

L'adozione del Codice di Condotta ha implicato 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.

Il CUG ha costituito un sottogruppo di lavoro in collaborazione con le consigliere di fiducia dedicato alla realizzazione di un evento informativo a tutto il personale sul Codice di Condotta e sul ruolo della/ del Consigliera/e di Fiducia. Inoltre Il CUG e le Consigliere di fiducia si propongono di istituire uno sportello all'interno dell'Agenzia, finalizzato al ricevimento in presenza del personale che si voglia rivolgere alle consigliere, in aggiunta alla modalità di comunicazione tramite casella di posta elettronica dedicata prevista nel Codice di Condotta.

## 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: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sistema Zoom

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?

- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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

- 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
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto?

: Sì, ma solo in piccola 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
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing

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'elaborazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

#### Approvazione regolamento sul funzionamento del CUG

Il Comitato ha elaborato un nuovo Regolamento interno del CUG, entrato in vigore in data 2 dicembre 2022, che tiene conto dell'adozione del codice di condotta e la conseguente istituzione delle Consigliere di Fiducia.

#### Considerazioni conclusive

Il Comitato si propone 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 Comitato è composto da un gruppo di persone aperte al confronto, dinamiche e collaborative. All'interno dell'Agenzia il Comitato rappresenta un tavolo di dialogo e discussione sui temi che ruotano intorno al benessere organizzativo. I componenti sono animati da uno spiccato spirito di collaborazione e servizio.

Il Comitato si è consolidato sempre più nel tempo e rappresenta un interlocutore all'interno dell'Amministrazione, frequentemente investito di attività di collaborazione a supporto del benessere dei lavoratori.

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-del-farmaco-aifa-2023>