



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA - 2024

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_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_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-azioni-po-sitive_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		0	0	6	6	1	0	0	5	9	3
Dirigente di livello non generale	SANITARIO	0	14	23	17	4	2	39	99	54	8
Personale non dirigente	Area 3 F7	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area 3 F6	0	0	0	2	0	0	0	2	6	0
Personale non dirigente	Area 3 F5	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	Area 3 F4	0	0	0	4	0	0	0	0	5	1
Personale non dirigente	Area 3 F3	0	1	8	2	0	0	8	11	4	4
Personale non dirigente	Area 3 F2	0	4	3	2	0	0	4	19	4	2
Personale non dirigente	Area 3 F2	0	4	3	2	0	0	4	19	4	2
Personale non dirigente	Area 3 F1	0	10	8	2	0	5	25	9	4	0
Personale non dirigente	Area 2 F6	0	0	0	1	3	0	0	3	3	4
Personale non dirigente	Area 2 F5	0	0	1	3	1	0	0	1	7	1
Personale non dirigente	Area 2 F4	0	0	0	3	1	0	0	1	2	2
Personale non dirigente	Area 2 F3	0	5	8	7	4	0	3	3	7	0
Personale non dirigente	Area 2 F2	0	6	2	2	0	0	14	12	2	0
Personale non dirigente	Area 2 F1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area 1 F3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0

		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
Personale non dirigente	Area 1 F2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	Area 1 F1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		1	44	62	54	18	7	97	186	115	28
Totale % sul personale complessivo		0,16	7,19	10,13	8,82	2,94	1,14	15,85	30,39	18,79	4,58

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	0	21	25	25	9	80	34,63	80,81	4	43	51	40	13	151	65,37	80,32
Tra 3 e 5 anni	1	4	2	1	2	10	27,03	10,10	1	11	8	5	2	27	72,97	14,36
Tra 5 e 10 anni	0	1	3	3	1	8	47,06	8,08	0	0	4	2	3	9	52,94	4,79
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	1	1	50,00	1,01	0	0	0	0	1	1	50,00	0,53
Totale	1	26	30	29	13	99			5	54	63	47	19	188		
Totale %	0,35	9,06	10,45	10,10	4,53	34,49			1,74	18,82	21,95	16,38	6,62	65,51		

⁽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	3,14
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	23	34,85	43	65,15	66	23,00
COMPARTO	Laurea magistrale	47	35,07	87	64,93	134	46,69
COMPARTO	Master di II livello	24	30,77	54	69,23	78	27,18
Totale personale		99		188		287	
Totale % sul personale complessivo		17,16		32,58		49,74	

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

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

Per quanto concerne la composizione del personale 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 2023, vi è una netta prevalenza della componente femminile (ca. il 71%) 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.

Errata Corrigere: Si segnala che nella tabella "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento" la voce Personale non dirigente Area 3 F2 risulta duplicata pertanto le voci del Totale personale e totale % risultano alterate. Di seguito si riportano i dati corretti:

TOTALE PERSONALE 1- 40- 59- 52- 18- 7- 93- 167- 111- 29

TOTALE % SUL PERSONALE COMPLESSIVO 0,17 -6,93-10,23-9,01-3,12-1,21-16,12-28,94-19,24-5,03

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	1	0	0	1	20,00	0,59	0	0	2	2	0	4	80,00	0,98
Tempo Pieno	1	40	58	52	18	169	29,55	99,41	7	93	165	109	29	403	70,45	99,02
Totale	1	40	59	52	18	170			7	93	167	111	29	407		
Totale %	0,17	6,93	10,23	9,01	3,12	29,46			1,21	16,12	28,94	19,24	5,03	70,54		

⁽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⁾

	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	0	0	1	6	1	8	16,67	2,28	0	7	23	10	0	40	83,33	4,63
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,12
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,12
PPT ORIZZONTALE AL 94,58%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,28	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time orizzontale 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,12
Personale che fruisce di orari flessibili	1	40	59	52	19	171	29,58	48,72	7	93	167	111	29	407	70,42	47,16
Personale che fruisce del lavoro agile	1	40	59	50	18	168	29,22	47,86	7	93	167	111	29	407	70,78	47,16
Dipendenti 150 ore	0	2	0	0	1	3	33,33	0,85	0	2	2	2	0	6	66,67	0,70
Totale	2	82	120	108	39	351			14	195	360	236	58	863		
Totale %	0,16	6,75	9,88	8,90	3,21	28,91			1,15	16,06	29,65	19,44	4,78	71,09		

⁽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

Sulla base della proficua esperienza maturata negli anni precedenti e in linea di continuità con quanto previsto dal precedente PIAO, 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 2023-2025, che l'Agenzia ha approvato con delibera n. 11 del 29 marzo 2023. 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 2024 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. Vista, la Direttiva del 29 dicembre 2023 in materia di lavoro agile il Ministro della Pubblica Amministrazione che, allo scopo di sensibilizzare le amministrazioni pubbliche a utilizzare gli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore già consente, ha evidenziato "la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello

svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”, rimettendo al dirigente responsabile l’individuazione delle necessarie misure organizzative nell’ambito del relativo accordo individuale, l’Agenzia provvederà all’adeguamento delle disposizioni interne alle nuove indicazioni ministeriali attraverso l’adozione del PIAO 2024-2026, per i soggetti fragili a richiesta degli stessi.

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	600	25,01	1799	74,99	2399	55,48
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	113	9,14	1123	90,86	1236	28,58
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	11	1,91	564	98,09	575	13,30
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	114	100,00	114	2,64
Totale permessi	724	16,74	3600	83,26	4324	

⁽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 della legge 8 marzo 2000 n 53; Legge 5 febbraio 1992 n 104 recante legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Relativamente alla istituti a tutela e sostegno della maternità e paternità, fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 151/2001, l'Agenzia ha messo in atto ulteriori strumenti di tutela in materia di maternità e paternità, correlati alle modalità di esecuzione della prestazione in modalità agile, definiti nella sezione Organizzazione e capitale umano del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), confluito all’interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell’Agenzia.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- 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) 2023-2025, documento soggetto ad aggiornamento annuale, che l’Agenzia ha approvato con delibera n. 11 del 29 marzo 2023.

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. In particolare, fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii., in particolare dagli artt. 16 e 20, l’Agenzia ha attuato misure a favore delle lavoratrici oltre il settimo mese di gravidanza, consentendo di svolgere l’attività lavorativa anche solo in modalità agile senza necessità di recupero delle ulteriori giornate lavorate in detta modalità.

L’Agenzia ha nominato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (c.d. “Disability Manager”) con Determina DG n 423 del 26/7/2023.

Come esposto nella apposita sezione del PIAO 2023-2025 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	0	37	61	44	12	154	24,18	100,00	6	102	177	161	37	483	75,82	100,00
Totale ore	0	37	61	44	12	154			6	102	177	161	37	483		
Totale ore %	0,00	5,81	9,58	6,91	1,88	24,18			0,94	16,01	27,79	25,27	5,81	75,82		

⁽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 e in presenza. Il CUG ha suggerito all'Amministrazione che tali corsi vengano svolti prevalentemente nella fascia oraria del personale di comparto.

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
Commissione procedura mobilità per n. 1 posto dirigente amministrativo	0	0,00	2	100,00	2	50,00	Uomo
Commissione selezione pubblica ex art.11 L.n.68/1999	0	0,00	2	100,00	2	50,00	Uomo
Totale personale	0		4		4		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,69		0,69		

⁽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 prevalenza maschile nel ruolo di presidente (M2/F0).

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 ^a fascia	€90,02	€90,04	€ 0,03	0,03
DIRIGENTE SANITARIO	€59,68	€60,48	€ 0,80	1,33
IMPIEGATO	€30,57	€30,95	€ 0,37	1,21

Non sono evidenti sostanziali differenze per genere nella retribuzione media omnicomprensiva per il personale a tempo pieno nei diversi livelli di inquadramento.

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 ha elaborato i risultati del questionario identificando e proponendo all'Agenzia possibili azioni per migliorare il benessere organizzativo ed individuale del personale. La relazione è stata divulgata a tutto il personale per rendere noti i risultati e le azioni propositive.

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 stati elaborati da parte di un sottogruppo di lavoro del CUG dedicato. La relazione relativa ai risultati del questionario è stata divulgata a tutto il personale per rendere noti i risultati e le azioni propositive.

Alla luce di tali risultati tra le attività propositive il Comitato Unico di Garanzia dell'AIFA ha organizzato un evento informativo dedicato a tutto il personale dal titolo "Costruire insieme l'armonia", al fine di rendere partecipe il personale delle funzioni e delle attività poste in essere dal CUG con particolare riguardo al contenuto del Codice di Condotta e all'istituzione delle figure delle Consigliere di Fiducia.

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

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 ha istituito un tavolo tecnico con Det. DG n.463 del 20/11/2023, 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 2024 di operare una rivalutazione del suddetto documento al fine di favorire e sviluppare la modalità di fruizione del lavoro agile nonchè di recepire la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 in materia di lavoro agile indirizzata al personale in condizioni di fragilità

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, ha elaborando i risultati del questionario ed individuato eventuali azioni necessarie al fine di garantire il benessere organizzativo ed individuale del personale. La relazione elaborata dal CUG è stata divulgata a tutto il personale dell'Agenzia.

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 realizzato in collaborazione con le consigliere di fiducia un evento informativo rivolto a tutto il personale sul Codice di Condotta e sul ruolo della/ del Consigliera/e di Fiducia dal titolo " CUG Costruire insieme l'Armonia".

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.

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". 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.

L'agenzia con Determina del DG n 423 del 8/11/2023 ha nominato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (c.d. "Disability Manager") dell'AIFA.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Evento informativo CUG Costruire insieme l'armonia

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : sistema Teams

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 Consiglieria 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

Considerazioni conclusive

Il Comitato, si auspica di proseguire la propria attività con un rapporto costruttivo e continuativo con la Direzione 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 aperto al confronto, dinamici e collaborativi. 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 dell'interno all'Amministrazione e frequentemente investito di attività a supporto del benessere dei lavoratori.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-del-farmaco-aifa-2024>