



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA - 2025

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

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 generale	II FASCIA	0	0	6	6	1	0	0	6	11	3
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE SANITARIO	0	12	21	21	4	0	35	96	55	10
Personale non dirigente	FUNZIONARI	0	11	20	15	6	1	32	43	28	16
Personale non dirigente	Area assistenti	2	14	11	14	7	0	17	21	18	8
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Totale personale		2	37	58	56	19	1	84	166	113	38
Totale % sul personale complessivo		0,35	6,45	10,10	9,76	3,31	0,17	14,63	28,92	19,69	6,62

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	1	9	6	5	3	24	33,80	23,76	1	22	13	7	4	47	66,20	25,27
Tra 3 e 5 anni	1	9	5	4	1	20	34,48	19,80	0	18	14	5	1	38	65,52	20,43
Tra 5 e 10 anni	0	7	10	8	4	29	50,88	28,71	0	5	14	6	3	28	49,12	15,05
Superiore a 10 anni	0	0	10	12	6	28	27,72	27,72	0	4	23	29	17	73	72,28	39,25
Totale	2	25	31	29	14	101			1	49	64	47	25	186		
Totale %	0,70	8,71	10,80	10,10	4,88	35,19			0,35	17,07	22,30	16,38	8,71	64,81		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	3	42,86	4	57,14	7	2,55
	Diploma di scuola superiore	21	33,33	42	66,67	63	22,91
	Laurea magistrale	46	37,70	76	62,30	122	44,36
	Master di II livello	26	31,33	57	68,67	83	30,18
Totale personale		96		179		275	
Totale % sul personale complessivo		16,72		31,18		47,91	

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

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

La composizione del personale in merito alla parità e alle pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'AIFA, come risulta dai dati di seguito riportati relativi alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti dell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2024, evidenzia una netta prevalenza della componente femminile (ca. il 70%) sia in termini assoluti che per qualifica professionale. Tale prevalenza femminile si evidenzia in tutti gli inquadramenti (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 % ⁽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	1	3	0	4	100,00	1,00
Tempo Pieno	2	37	58	56	19	172	30,18	100,00	1	84	165	110	38	398	69,82	99,00
Totale	2	37	58	56	19	172			1	84	166	113	38	402		
Totale %	0,35	6,45	10,10	9,76	3,31	29,97			0,17	14,63	28,92	19,69	6,62	70,03		

⁽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	0	0	0	4	0	4	9,30	1,38	0	2	25	12	0	39	90,70	6,06
PART-TIME ORIZZONTALE 88,33%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34	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	0,16
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,31
Personale che fruisce del lavoro agile	2	37	58	54	19	170	29,72	58,62	1	84	166	113	38	402	70,28	62,42
Personale che fruiva di orari flessibili	2	24	34	30	17	107	35,31	36,90	2	50	62	53	29	196	64,69	30,43
Dipendenti 150 ore		4	3	1	0	8	66,67	2,76	0	2	1	1	0	4	33,33	0,62
Totale	4	65	95	90	36	290			3	138	255	181	67	644		
Totale %	0,43	6,96	10,17	9,64	3,85	31,05			0,32	14,78	27,30	19,38	7,17	68,95		

⁽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

Il POLA e il Piano triennale di Azioni Positive, sono confluiti, ai sensi dell’art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, nel PIAO 2024-2026, che l'Agenzia ha adottato con delibera n. 4 del 30 gennaio 2024, aggiornato con delibera n. 13 del 17 aprile 2024 e rettificato con delibera n. 54 del 20 novembre 2024.

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, nel rispetto del principio della prevalenza del lavoro in presenza.

Vista la Direttiva del 29 dicembre 2023 in materia di lavoro agile, il Ministro della Pubblica Amministrazione, 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, in applicazione della Direttiva sopra citata, ha consentito, con la circolare prot. n. 1031 del 4 gennaio 2024, che ai dipendenti che documentino, tramite apposita certificazione medica, gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, sia personali che familiari, di stipulare, su richiesta, con il dirigente responsabile di struttura, accordi di lavoro agile che prevedano una maggiore flessibilità in ordine allo svolgimento dell’attività lavorativa in lavoro agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento dell’attività lavorativa in presenza, a condizione che questa possa essere svolta in modalità agile.

L'Amministrazione ha, inoltre, invitato il personale dirigente di struttura a garantire a tutti i dipendenti, non rientranti nella fattispecie sopra riportata, che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, la massima flessibilità nell'utilizzo dello strumento del lavoro agile, fermo restando, ad ogni modo, il rispetto del criterio della prevalenza dello svolgimento dell'attività lavorativa in presenza.

Le suddette documentate gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, sia personali che familiari, sono state preliminarmente valutate da una Commissione, a tal fine costituita, composta dal Responsabile risorse umane, dal Presidente del CUG, dal Dirigente della struttura di appartenenza del dipendente, dal Disability Manager e dal Mobility Manager.

Qualora le gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute si riferiscano in particolare al personale dell'Agenzia, la Commissione acquisirà il giudizio rilasciato dal medico competente, all'esito di visita medica, su richiesta del personale stesso.

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	474	19,01	2019	80,99	2493	55,35
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	135	10,54	1146	89,46	1281	28,44
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	122	19,46	505	80,54	627	13,92
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	1,94	101	98,06	103	2,29
Totale permessi	733	16,27	3771	83,73	4504	

⁽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 n.151, 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?:

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) 2024-2026, documento soggetto ad aggiornamento annuale, che l'Agenzia ha adottato con delibera n. 4 del 30 gennaio 2024, aggiornato con delibera n. 13 del 17 aprile 2024 e rettificato con delibera n. 54 del 20 novembre 2024.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione dei 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.

In linea di continuità con le azioni degli anni precedenti, il PIAO si è posto l'obiettivo di 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. Inoltre, tenuto conto del criterio di prevalenza dello svolgimento dell'attività lavorativa in presenza, è stato previsto, per le lavoratrici entro il settimo mese di gravidanza, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per due giornate a settimana, con incremento di ulteriori due giornate al mese, fino ad un massimo di dieci giornate al mese.

Come esposto nella apposita sezione del PIAO 2024-2026 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	41	41	55	20	157	24,57	100,00	2	113	185	141	41	482	75,43	100,00
Totale ore	0	41	41	55	20	157			2	113	185	141	41	482		
Totale ore %	0,00	6,42	6,42	8,61	3,13	24,57			0,31	17,68	28,95	22,07	6,42	75,43		

⁽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
avviamento al lavoro persone con disabilità	0	0,00	2	100,00	2	100,00	Uomo
Totale personale	0		2		2		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,35		0,35		

⁽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 nell'unica commissione per il reclutamento del personale è rispettata con due componenti di genere femminile e un componente di genere maschile con il ruolo di presidente.

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	€88512,50	€90948,20	€ 2435,70	2,68
DIRIGENTE SANITARIO	€63713,90	€63974,90	€ 261,00	0,41
IMPIEGATI	€30731,00	€31165,30	€ 434,30	1,39

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

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nella prospettiva del Piano delle azioni positive dell'Agenzia, il CUG ha proposto di attendere conclusione della riorganizzazione in corso dell'ente, per somministrare una nuova indagine sul Benessere organizzativo che raccolga anche un riscontro degli interventi posti in essere dal Disability Manager e dalle Consigliere di Fiducia.

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

Il CUG e alle Consigliere di fiducia si propongono di istituire uno sportello all'interno dell'Agenzia, finalizzato al ricevimento in presenza del personale che si voglia rivolgere al consigliere, in aggiunta alla modalità di comunicazione tramite casella di posta elettronica dedicata prevista nel Codice di Condotta.

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. DA n.450 del 19/12/2024, 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 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 2025 di favorire e sviluppare la modalità di fruizione del lavoro agile anche rispetto alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 in materia di lavoro agile indirizzata al personale in condizioni di fragilità.

In particolare l'Agenzia ha avviato un Tavolo tecnico relativo alla mobilità 2025 che ha visto coinvolti RSU, i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative a livello di Agenzia, sia di comparto che dirigenza e il CUG, al fine di avviare una riflessione condivisa sulla gestione della mobilità del personale dell'Agenzia in previsione del Giubileo della Chiesa Cattolica 2025. Alla luce dei lavori del tavolo tecnico, l'Agenzia per venire incontro alle esigenze del personale, ha quindi previsto l'avvio di un progetto sperimentale di lavoro agile per l'anno 2025 condiviso anche con il CUG, secondo il quale la prestazione lavorativa potrà essere resa dal personale in servizio in modalità agile per un massimo di dieci giornate mensili, anche continuative.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nella prospettiva del Piano delle azioni positive dell'Agenzia, il CUG ha proposto di attendere la conclusione della riorganizzazione in corso dell'ente, per somministrare una nuova indagine sul Benessere organizzativo che raccolga anche un riscontro degli interventi posti in essere dal Disability Manager e dalle Consigliere di Fiducia.

Il CUG e alle Consigliere di fiducia si propongono di istituire uno sportello all'interno dell'Agenzia, finalizzato al ricevimento in presenza del personale che si voglia rivolgere al consigliere, in aggiunta alla modalità di comunicazione tramite casella di posta elettronica dedicata prevista nel Codice di Condotta.

Obiettivo:

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

Al fine di promuovere le attività del Comitato Unico di garanzia e informare il personale dell'Agenzia sulle iniziative realizzate, il CUG, in collaborazione con l'Amministrazione, si propone di organizzare un evento formativo al fine di illustrare la normativa di riferimento, i contenuti distinti ma collegati del Codice di Comportamento e del Codice di Condotta (con introduzione delle modifiche introdotte dal DPR del 13 giugno 2023, n. 81 che ha introdotto due nuovi articoli 11-bis e 11-ter sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media e innovato alcune previsioni riguardanti anche la necessaria formazione sul tema dell'etica pubblica e del comportamento etico). Tra i temi da trattare, oltre alle disposizioni introdotte dalla Direttiva del 29 novembre 2023 del Ministro per la PA sul riconoscimento prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme, il CUG si propone di presentare anche i contenuti del Codice di Condotta adottato da AIFA che configura le regole sostanziali e procedurali volte a guidare l'azione di assistenza da parte della Consigliera/e di Fiducia, figura che ricopre un ruolo fondamentale nell'assistenza diretta alle lavoratrici e ai lavoratori che ritengano essere oggetto di episodi di discriminazione, violenza, mobbing e disagio psicofisico sul lavoro.

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:	No
-------------------------------------	----

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 il Presidente, la Direzione Amministrativa e la Direzione tecnico scientifica e il management dell'Area Amministrativa e del Settore Risorse Umane così come è stato fatto negli anni passati. Nel 2025 saranno aperte le candidature e l'interpello per le selezioni al fine del rinnovo dei componenti del "Comitato Unico di Garanzia per le opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) quadriennio 2025-2029. Nel 2025 sarà pubblicato anche il bando per la selezione del/della nuova/o Consigliera/e di fiducia. Sia i componenti del CUG che le Consigliere di Fiducia manterranno il loro mandato in regime di prorogatio fino alla nomina dei nuovi componenti.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-del-farmaco-aifa-2025>