



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA - 2026

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)[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)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aifa_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[no-triennale/aifa_rm/2022-2024/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)[no-triennale/aifa_rm/2023-2025/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)

(344.05 KB)

(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_positive_aifa_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

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



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

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	dirigenti di 2 fascia	0	0	6	6	1	0	0	5	14	4
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI	0	10	21	21	6	0	26	90	61	14
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	8	18	16	9	1	27	43	32	17
Personale non dirigente	Area assistenti	2	12	12	14	8	1	17	20	18	8
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	2	1	0	0	1	0	0	1	1	1
Totale personale		4	31	57	57	25	2	70	159	126	44
Totale % sul personale complessivo		0,70	5,39	9,91	9,91	4,35	0,35	12,17	27,65	21,91	7,65

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	3	5	1	2	3	14	42,42	13,59	1	4	6	4	4	19	57,58	10,16
Tra 3 e 5 anni	0	6	5	4	0	15	27,78	14,56	1	20	12	5	1	39	72,22	20,86
Tra 5 e 10 anni	1	7	13	10	6	37	43,02	35,92	0	15	23	8	3	49	56,98	26,20
Superiore a 10 anni	0	3	11	14	9	37	31,62	35,92	0	5	22	35	18	80	68,38	42,78
Totale	4	21	30	30	18	103			2	44	63	52	26	187		
Totale %	1,38	7,24	10,34	10,34	6,21	35,52			0,69	15,17	21,72	17,93	8,97	64,48		

⁽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	37,50	5	62,50	8	2,76
	Diploma di scuola superiore	24	38,10	39	61,90	63	21,72
	Laurea magistrale	51	37,23	86	62,77	137	47,24
	Master di II livello	25	30,49	57	69,51	82	28,28
Totale personale		103		187		290	
Totale % sul personale complessivo		17,91		32,52		50,43	

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

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

L'analisi della composizione del personale dell'AIFA, riferita alla distribuzione per genere e per livello al 31 dicembre 2025, evidenzia una prevalenza significativa della componente femminile, pari a circa il 69% del totale.

Tale prevalenza risulta omogenea in tutti gli inquadramenti professionali, inclusa la dirigenza di II fascia, la dirigenza sanitaria e il personale del comparto.

La presenza femminile risulta pertanto adeguata e pienamente rappresentata in tutti i ruoli dell'Agenzia. Alla luce di tale quadro, non emergono squilibri tali da rendere necessaria l'attivazione di specifiche azioni positive per il riequilibrio di genere ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo n. 198/2006.

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	4	31	57	57	25	174	30,47	100,00	2	70	158	123	44	397	69,53	99,00
Totale	4	31	57	57	25	174			2	70	159	126	44	401		
Totale %	0,70	5,39	9,91	9,91	4,35	30,26			0,35	12,17	27,65	21,91	7,65	69,74		

⁽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

Tipo misura conciliazione	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⁾
Personale che fruiva del lavoro agile - prima della pandemia	0	1	6	0	0	7	14,89	2,50	0	1	23	15	1	40	85,11	6,45
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,16
PART-TIME ORIZZONTALE AL 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	0,32
Personale che fruisce di Smart Working	4	31	57	55	25	172	30,02	61,43	2	70	159	126	44	401	69,98	64,68
Personale che fruiva di orari flessibili	4	19	29	28	18	98	36,30	35,00	2	44	55	46	25	172	63,70	27,74
Permessi studio 150hh	0	2	1	0	0	3	50,00	1,07	0	1	2	0	0	3	50,00	0,48
Totale	8	53	93	83	43	280			4	116	240	190	70	620		
Totale %	0,89	5,89	10,33	9,22	4,78	31,11			0,44	12,89	26,67	21,11	7,78	68,89		

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

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

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

In recepimento dell’invito del Commissario Straordinario per il Giubileo 2025, l’AIFA ha avviato un progetto sperimentale di lavoro agile per l’anno 2025, definito dal tavolo tecnico con RSU e OO.SS. e condiviso con il CUG. Considerata l’ubicazione della sede nel centro storico di Roma, il progetto ha consentito al personale di svolgere fino a dieci giornate mensili in modalità agile, anche continuative, in deroga al principio di prevalenza della presenza in sede e senza obbligo di recupero, nel rispetto delle disposizioni previste dall’art. 14, legge 7 agosto 2015, n. 124, dall’art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché dagli artt. 36 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Centrale 2019-2021 del 9 maggio 2022.

I dipendenti hanno comunicato la pianificazione mensile delle giornate di lavoro agile entro la fine del mese precedente, con possibilità di modificarla per motivazioni personali due volte al mese previo accordo con il dirigente, fatte salve esigenze di servizio. Sono stati previsti dei potenziamenti del lavoro agile per alcune categorie di lavoratori.

Le lavoratrici in gravidanza dal settimo mese hanno avuto la possibilità di svolgere l’attività interamente in modalità agile. Prima del settimo mese hanno potuto usufruire di due giornate mensili aggiuntive (fino a 12 totali).

Genitori e situazioni di necessità hanno avuto una priorità di accesso al lavoro agile, in particolare per: dipendenti con figli fino a 12 anni; dipendenti con figli con disabilità (senza limiti di età); dipendenti con disabilità grave; caregivers familiari ai sensi della normativa vigente.

Sul totale di 621 unità della forza lavoro, nell’anno 2025, 608 dipendenti hanno scelto di aderire alla modalità agile. Riguardo

al potenziamento delle giornate di smart working e alle altre forme di flessibilità, per le donne in gravidanza, si riscontra che nella finestra temporale della sperimentazione tra il 01/03/25 e il 31/08/25, sono state 5 le donne che, in periodi gestazionali differenti, hanno fruito della flessibilità offerta dall’Agenzia. Inoltre, tutte le dipendenti che si trovavano nel periodo gestazionale tra l’ottavo e il nono mese, hanno fruito durante il periodo del congedo di maternità obbligatoria, della modalità di svolgimento dell’attività lavorativa totalmente in smart working.

Il CUG ha effettuato un sondaggio rivolto al personale in servizio, mediante la somministrazione di un questionario, dando facoltà, altresì, ai dirigenti di struttura di esprimere considerazioni sull’efficienza della misura adottata in relazione al buon andamento dell’ufficio; gli esiti sono stati sottoposti alle valutazioni dell’Amministrazione.

I rispondenti al sondaggio sono stati il 79% del personale in servizio, pari a n. 602 unità. Come risulta dal questionario il progetto sperimentale ha ottenuto un alto livello di soddisfazione tra i dipendenti partecipanti alla rilevazione, che ne hanno rispettato le tempistiche e migliorato il proprio benessere organizzativo, grazie a una migliore conciliazione tra vita privata e professionale. Le giornate aggiuntive di smart working e altre forme di flessibilità ad esse collegate, pur coinvolgendo un gruppo limitato di persone, sono state molto apprezzate, con particolare attenzione alle esigenze delle donne in gravidanza, che hanno potuto usufruire del lavoro agile anche durante il periodo precedente al congedo di maternità obbligatoria. Queste misure hanno contribuito a migliorare la qualità della vita lavorativa, soprattutto per chi si trova in situazioni di disagio o difficoltà, grazie a una gestione più flessibile degli impegni personali e professionali.

A partire dal PIAO 2024-2026, e in coerenza con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, l’Agenzia ha introdotto specifiche forme di flessibilità per il personale che si trovi in condizioni di salute gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili, personali o familiari. L’accesso a tali misure è subordinato alla presentazione di idonea certificazione medica ed è supportato dal contributo di una Commissione dedicata.

Con l’adozione del PIAO 2025-2027, l’Agenzia ha definito ulteriori indicazioni operative, formalizzate nella nota n. 16677 del 6 febbraio 2025, relative alla gestione delle richieste di lavoro agile per motivi di salute. Le domande, trasmesse tramite il dirigente responsabile con relativo parere, sono state istruite dall’Ufficio competente per la gestione giuridica del personale, in collaborazione con il Settore Risorse Umane. Le valutazioni sono state effettuate sulla base dei criteri stabiliti e successivamente aggiornati dalla Commissione per la valutazione delle richieste di lavoro agile, composta dal Responsabile del Settore Risorse Umane, dalla Presidente del CUG, dalla Disability Manager e dalla Mobility Manager. Nei casi più complessi o in presenza di dubbi interpretativi, la Commissione è stata espressamente coinvolta per l’esame delle istanze.

Nel 2025, in linea di continuità con il precedente P.I.A.O. 2024-2026, l’Agenzia ha confermato l’ampia estensione del lavoro agile per tutte le attività che possono essere svolte in detta modalità, ossia almeno al 90% dei dipendenti dell’Agenzia.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	682	25,60	1982	74,40	2664	67,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	75	10,19	661	89,81	736	18,51
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	139	27,15	373	72,85	512	12,88
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	3,13	62	96,88	64	1,61
Totale permessi	898	22,59	3078	77,41	3976	

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

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

Nella tabella soprastante, sono indicati i congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere. Sono richiamate le misure previste dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, e dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104, concernente l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità.

In relazione agli istituti a tutela della maternità e della paternità, e fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. 151/2001, l'Agenzia ha introdotto ulteriori misure di protezione e supporto, connesse alle modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile. Tali misure, definite nella sezione *Organizzazione e Capitale Umano* del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), confluiscono nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia, costituendone parte integrante.

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?:

Per il triennio 2025-2027, l'Agenzia Italiana del Farmaco ha elaborato, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, il Piano di Azioni Positive, inserito all'interno del PIAO 2025-2027. Il documento è stato adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 29 gennaio 2025 e successivamente aggiornato con le deliberazioni n. 19 del 5 marzo 2025, n. 29 del 14 maggio 2025 e n. 51 del 17 settembre 2025.

Il Piano di Azioni Positive 2025-2027 si colloca in continuità con le iniziative adottate negli anni precedenti, confermando l'impegno dell'Agenzia a intervenire sulle eventuali criticità e a promuovere condizioni di pari opportunità, benessere organizzativo e inclusione. Il Piano è stato elaborato tenendo conto delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare attenzione alla dimensione familiare e all'equilibrio tra responsabilità professionali e impegni personali, nell'ottica di una adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Al tema centrale della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, che interessa la totalità dei dipendenti dell'Agenzia, attraverso lo strumento della formazione si sono affiancate nuove tematiche quali l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e il contrasto alla violenza di genere.

Il piano si articolava in diverse azioni e relativi progetti:

- 1) Progetto sperimentale sul lavoro agile 2025 e :
 - potenziamento del lavoro agile per le lavoratrici in gravidanza;
 - potenziamento del lavoro agile per genitori in situazioni di disagio
- 2) Assunzioni di persone con disabilità;
- 3) Nuova composizione del CUG;
- 4) Nomina consigliera/e di fiducia;
- 5) Evento formativo/informativo CUG;

6) Formazione AIFA;

Progetto sperimentale di lavoro agile 2025

Dal questionario CUG è emerso un elevato livello di soddisfazione del personale coinvolto, che ha riferito un miglioramento del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro. Le giornate aggiuntive di smart working e le misure di flessibilità, pur rivolte a un numero limitato di dipendenti, sono state molto apprezzate. Particolare beneficio è stato registrato dalle lavoratrici in gravidanza, che hanno potuto accedere al lavoro agile anche prima del congedo obbligatorio, migliorando la gestione delle esigenze personali e professionali. Il progetto ha inoltre facilitato chi si trovava in situazioni di disagio, offrendo un supporto concreto attraverso modalità di lavoro più flessibili.

Assunzioni di persone con disabilità

L’Agenzia ha adempiuto e superato gli obblighi normativi relativi alle quote di assunzione delle categorie protette, promuovendo un’effettiva inclusione lavorativa. Sono stati attivati percorsi formativi e di orientamento di circa 20 ore, con il supporto di un interprete LIS per dipendenti sordi. È stato inoltre programmato un progetto per l’introduzione di un servizio di video-interpretariato da remoto. Le iniziative dimostrano l’impegno dell’Agenzia verso un ambiente di lavoro equo, accessibile e inclusivo.

Nuova composizione del CUG

Il CUG è stato rinnovato per il quadriennio 2025-2029 con determina n. 107 del 28 aprile 2025. Il Comitato sta lavorando alla revisione del nuovo Codice di Condotta, che includerà i criteri per la nomina dei/delle Consiglieri/e di fiducia.

Consigliere di fiducia ed eventi formativi

In attesa della revisione del Codice di Condotta e della nomina dei nuovi Consiglieri/e di fiducia, il CUG ha rinviato l’organizzazione di un ulteriore evento formativo, programmato entro la fine dell’anno. È stato inoltre realizzato l’evento AIFA-CUG del 1° dicembre 2025, in collaborazione con la Procura della Repubblica di Velletri, dedicato alle strategie di prevenzione e contrasto della violenza di genere nei contesti lavorativi.

Formazione AIFA

L’Agenzia ha garantito un’ampia offerta formativa a partecipazione volontaria per il raggiungimento delle 40 ore obbligatorie previste per il 2025, in linea con le direttive vigenti. La programmazione, condivisa con il CUG, ha incluso tematiche trasversali quali anticorruzione, project management, cybersecurity, responsabilità del dipendente, gestione del rischio, violenza di genere e lingua inglese.

Le attività realizzate confermano l’impegno dell’Agenzia nel promuovere benessere, inclusione e formazione continua. I risultati ottenuti, supportati da indagini periodiche e da una programmazione integrata con il CUG, costituiscono una base solida per lo sviluppo di ulteriori azioni mirate alla valorizzazione delle persone e delle diversità presenti nell’organizzazione.

Come esposto nella apposita sezione del PIAO 2025-2027 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 % ⁽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	11	85	143	162	90	491	29,70	100,00	4	173	398	402	185	1162	70,30	100,00
Totale ore	11	85	143	162	90	491			4	173	398	402	185	1162		
Totale ore %	0,67	5,14	8,65	9,80	5,44	29,70			0,24	10,47	24,08	24,32	11,19	70,30		

⁽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.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PROCEDURA DI MOBILITA' VOLONTARIA DI N. 5 ASSISTENTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Donna
PROCEDURA DIMOBILITA'VOLONTARIA DI N. 8 FUNZIONARI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo
PROCEDURA DI MOBILITA' VOLONTARIA DI N.1 DIRIGENTE SANITARIO MEDICO (MEDICINA INTERNA)	0	0,00	2	100,00	2	10,00	Uomo
PROCEDURA DI MOBILITA' VOLONTARIA DI N.1 DIRIGENTE SANITARIO MEDICO (ONCOLOGIA)	0	0,00	2	100,00	2	10,00	Uomo
CONCORSO A TEMPO DETERMINATO (36 MESI) PER N. 2 ASSISTENTI	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo
CONCORSO A TEMPO DETERMINATO (36 MESI) PER N. 1 FUNZIONARIO (EX COMUNICAZIONE)	0	0,00	2	100,00	2	10,00	Uomo
CONCORSO A TEMPO DETERMINATO (36 MESI) PER N. 1 FUNZIONARIO (EX GIURIDICO)	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Donna
CONCORSO A TEMPO DETREMINATO (36 MESI) PER N. 4 FUNZIONARI (EX STATISTICI)	1	50,00	1	50,00	2	10,00	Uomo
CONCORSO A TEMPO DETERMINATO (36 MESI) PER N. 5 FUNZIONARI (EX TECNICI SANITARI)	0	0,00	2	100,00	2	10,00	Donna
CONCORSO A TEMPO DETERMINATO (36 MESI) PER N. 1 DIRIGENTE SANITARIO MEDICO (1	50,00	1	50,00	2	10,00	Donna
Totale personale	6		14		20		
Totale % sul personale complessivo	1,04		2,43		3,48		

⁽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, anche in considerazione della netta rappresentazione della componente femminile, una lieve prevalenza maschile nel ruolo di presidente (M6/F4).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€105845,00	€108662,00	€ 2817,00	2,59
DIRIGENTE SANITARIO	€74467,40	€74780,10	€ 312,70	0,42
IMPIEGATO	€32277,40	€32871,40	€ 594,00	1,81

In tutti gli inquadramenti si rileva un lieve divario della retribuzione media omnicomprendente in favore del genere femminile che appare tuttavia modicamente ridotto 2.59%, rispetto a 2.68% dell'anno precedente nel personale inquadrato nella Dirigenza di II fascia.

Nel personale a tempo pieno della dirigenza sanitaria tale divario a favore del genere femminile resta sostanzialmente invariato 0.42 % rispetto a 0.41% del 2024 così come nel personale inquadrato a tempo pieno nel comparto 1,81% rispetto al 1.39 % dell'anno 2024.

L'analisi tuttavia non evidenzia differenze sostanziali per genere nella retribuzione media omnicomprendente per il personale a tempopieno nei diversi livelli d'inquadramento.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al 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 dalla Disability Manager e dalle Consigliere di Fiducia.

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

Nel 2025 il CUG, insieme all'Amministrazione, ha avviato la revisione del Codice di condotta AIFA del 2021 per aggiornarlo alla riorganizzazione dell'Agenzia e all'esperienza maturata negli anni di applicazione.

Il nuovo Codice mira a favorire ambienti di lavoro inclusivi dotandosi di strumenti e figure dedicate alla prevenzione delle discriminazioni e alla tutela del benessere organizzativo.

Il Codice prevede anche iniziative congiunte di formazione e sensibilizzazione del CUG e dell'Amministrazione per promuovere benessere organizzativo, pari opportunità e prevenzione delle discriminazioni.

Una volta adottato il nuovo documento, verrà organizzato un incontro informativo per il personale, dedicato all'illustrazione dei contenuti del Codice e dei soggetti preposti alla tutela del benessere dei dipendenti.

Nel 2026, dopo l'adozione del nuovo Codice di condotta, sarà pubblicato il bando per la selezione del/la nuovo/a Consigliere/a di Fiducia.

Le attuali Consigliere di Fiducia continueranno a svolgere il loro incarico in regime di *prorogatio* fino alla nomina dei nuovi componenti.

Creare ambienti inclusivi significa non solo prevenire discriminazioni, ma garantire condizioni che permettano a ogni dipendente di esprimere completamente il proprio potenziale, migliorando così la qualità dei servizi.

Un'Amministrazione inclusiva interviene su quattro dimensioni: rappresentanza delle diversità, accessibilità, valorizzazione delle differenze (genere, età, orientamento, origine, disabilità ecc.) e partecipazione.

L'aumento dell'età media nelle Pubbliche Amministrazioni ha portato alla coesistenza di tre generazioni con competenze e approcci differenti, che rappresentano una risorsa da integrare per favorire benessere organizzativo e migliorare la performance. L'età, dunque, è un elemento di diversità da valorizzare.

In questa direzione, gli articoli 27 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022/2024 e 14 del CCNL Area Dirigenza introducono per la prima volta il principio di Age Management, inteso come gestione equilibrata e strategica delle diverse fasce d'età presenti nei luoghi di lavoro.

Per supportare gli obiettivi previsti dai CCNL, il CUG—su richiesta dell'Amministrazione—ha predisposto un documento contenente proposte operative per l'adozione delle misure ritenute più efficaci in tema di Age Management.

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

Nel PIAO 2025-2027 il CUG aveva proposto un'iniziativa formativa ispirata all'esperienza dell'11 dicembre 2023, con l'obiettivo di aggiornare il personale sull'evoluzione normativa, in particolare sulle innovazioni introdotte dal DPR 81/2023 in materia di tecnologie e formazione sull'etica pubblica.

L'evento si è svolto il 1° dicembre 2025 presso la sede dell'Agenzia, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, organizzato dall'AIFA con il contributo del CUG e della Sezione Antiviolenza della Procura di Velletri. Intitolato "Strategie di prevenzione e contrasto alla violenza di genere nei contesti lavorativi", ha registrato ampia partecipazione e notevole interesse del personale.

Durante l'incontro è stato firmato un protocollo operativo tra AIFA, CUG e Procura di Velletri (validità 12 mesi, rinnovabile), volto a rafforzare una rete strutturata di prevenzione, ascolto e tutela, e a consolidare le competenze della rete di accoglienza.

Alla luce dei risultati positivi e della proficua collaborazione instaurata, l'Agenzia ha espresso l'intenzione di proseguire e ampliare l'esperienza, confermando il proprio impegno nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e orientato alla tutela della dignità di tutte e tutti.

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.

Il CUG avvierà un confronto con la Mobility Manager per valutare soluzioni innovative che favoriscano la mobilità sostenibile e migliorino l'accesso alla sede. Le iniziative in esame includono l'ampliamento dell'uso della bicicletta, l'accesso a veicoli elettrici o a basse emissioni e soluzioni di intermodalità tra trasporto pubblico e privato.

L'obiettivo è migliorare i servizi offerti al personale e promuovere comportamenti sostenibili, in linea con la mobilità green e con le azioni del CUG per il benessere organizzativo.

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 dalla Disability Manager e dalle Consigliere di Fiducia.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Provvedimento dell'Amministrazione

Tipologia di atto:

Determina del Direttore Amministrativo



Data:	28/04/2025
Organo sottoscrittore:	Direzione Amministrativa
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	evento formativo-un protocollo operativo interistituzionale tra l'AIFA, il CUG e la Procura della Repubblica di Velletri
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?

- 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

- 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?

- 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 Unico di Garanzia per le opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 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 dell'Area per le politiche del personale e del bilancio così come è stato fatto negli anni passati.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-del-farmaco-aifa-2026>