



Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2022:

Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere

In merito alle pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'Agenzia si rappresenta, come si può notare anche dai dati di seguito evidenziati, che vi è una netta prevalenza della componente femminile (circa il 70%) sui dati riferiti alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti presenti alla data del 31 dicembre 2022, 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), pertanto non è stato necessario avviare azioni tendenti al riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1 del decreto legislativo n. 168 del 2006.

L'AIFA ha istituito in data 10 gennaio 2012, con determina del Direttore Generale n. 7/DG, il Comitato Unico di Garanzia, che ha durata quadriennale. Il Comitato è stato rinnovato nella sua composizione con determina direttoriale n. 597 del 29 aprile 2016.

Successivamente, con determina del Direttore Generale n. 1151, in data 11 novembre 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 novembre 2020, e con successiva determina del Direttore Generale n. 182 del 4 maggio 2022, fermo restando il rispetto della pariteticità tra i membri designati dalle organizzazioni sindacali e i membri dell'amministrazione. Il nuovo CUG si è insediato formalmente il 14 dicembre 2020 e, in data 22 dicembre 2020, la Presidente dott.ssa Maria Cristina Piattella ha inviato ai vertici dell'Amministrazione e all'OIV una nota di presentazione.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché

da altrettanti componenti supplenti e porta avanti dei programmi improntati allo sviluppo delle pari opportunità attraverso la realizzazione di concrete e specifiche attività.

Nel corso del 2022 il CUG si è riunito in varie sedute ordinarie, cui hanno preso parte sia i componenti titolari sia i supplenti, per favorire la maggiore condivisione di informazioni e inclusione possibili in seno al CUG, finalizzando una serie di azioni positive previste dal Piano Triennale di azioni positive dell’Agenzia.

In particolare il CUG AIFA ha partecipato alla stesura del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, adottato, su proposta del Direttore Generale, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 28 aprile 2022. Nel PIAO è confluito il Piano Triennale di Azioni Positive dell’Agenzia Italiana del Farmaco, di cui all’articolo 48, comma 1, del decreto legislativo n.198 del 2006, adottato con determinazione del Direttore Generale n. 32 del 31 gennaio 2022 per il triennio 2022– 2024, predisposto dall’Amministrazione in collaborazione con il CUG.

Nel PIAO, ai sensi dell’art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 è altresì confluito il POLA, recante la pianificazione del lavoro agile in Agenzia, attraverso la possibilità per il personale, 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.

L’ Agenzia si propone, anche 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. 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.

Con riguardo al personale dell’Agenzia individuato come “fragile”, l’Amministrazione ha provveduto nel rispetto di quanto indicato nel Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022, in particolare, 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), si è proceduto alla proroga, al 30 giugno 2023, delle 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.

Come esposto nella apposita sezione del PIAO 2022-2024 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.

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.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'AIFA ha finalizzato il Codice di Condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che si pone l'obiettivo di promuovere interventi ispirati alla logica della prevenzione, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto. A seguito dell'adozione del Codice l'Agenzia ha nominato, previa selezione, con determina del Direttore Generale n. 103 del 3 marzo 2022 due Consiglieri di Fiducia.

Il Comitato ha adottato il nuovo Regolamento interno del CUG AIFA, elaborato dal sottogruppo dedicato ed entrato in vigore dal 2 dicembre 2022, che tiene conto non solo delle modifiche nel frattempo intervenute sull'organizzazione interna dell'Agenzia, ma anche delle modifiche sul funzionamento dei CUG intervenute con la Direttiva n.2/2019.

L'amministrazione in collaborazione con il CUG ha avviato in data 13 dicembre 2021, con termine al 10 gennaio 2022, l'indagine sul benessere organizzativo, attraverso la somministrazione a tutto il personale del questionario elaborato da un sottogruppo del CUG. I risultati emersi dalla predetta indagine sul benessere sono oggetto di elaborazione e valutazione da parte di un sottogruppo del CUG, all'uopo incaricato. Attraverso le indagini sul benessere organizzativo l'Agenzia persegue altresì l'obiettivo di rilevare, tra l'altro, l'impatto del lavoro agile, il grado di benessere organizzativo all'interno dell'AIFA, il grado di condivisione del sistema di valutazione (della performance), nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico.

Nel corso delle riunioni del CUG è stato inoltre esaminato il Piano Triennale per la Formazione del Personale dell'Agenzia, dove risultano perseguite le pari opportunità di partecipazione dei dipendenti

alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali.

Anche per il 2022 il CUG AIFA ha proseguito la sua attività all'interno della Rete dei CUG (già Forum dei CUG), attiva fin dal 2015. La Rete dei Comitati Unici di Garanzia nasce dal collegamento spontaneo tra i diversi CUG delle amministrazioni centrali e locali e si è consolidato in un network per discutere delle attività svolte da questi organismi e condividere progetti comuni. Si tratta di un'azione positiva per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi tra loro al fine rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia. Ciò consente di superare il limite della individualità delle organizzazioni e di dar vita a forme di confronto e collaborazione che sono sicuramente una novità ed un importante valore aggiunto nel contesto della pubblica amministrazione.

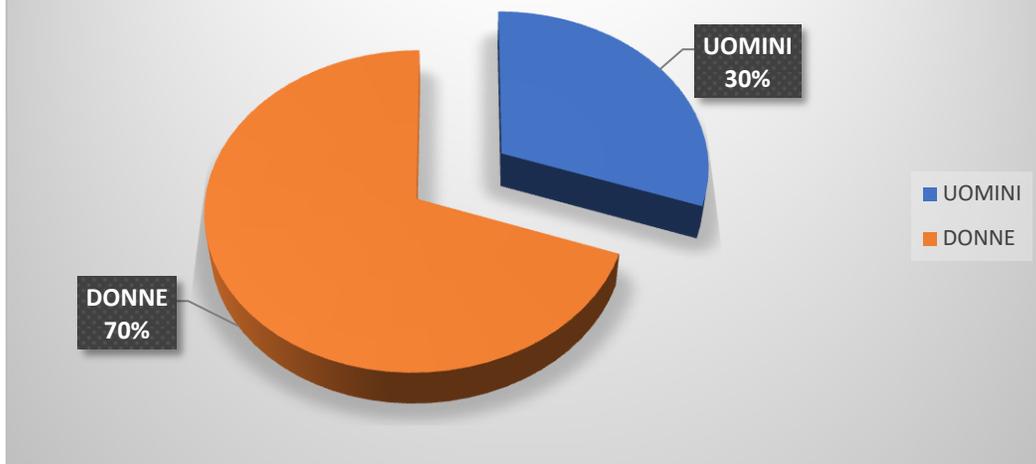
Il CUG AIFA è presente in modo attivo all'interno della Rete nel gruppo dei Referenti d'Area per il settore enti centrali, nonché nelle diverse sottocommissioni dedicate, tra le altre, al benessere organizzativo, alla comunicazione e al centro studi, ed ha partecipato alle diverse riunioni che si sono svolte nel corso del 2022 per definire priorità e iniziative comuni e soprattutto per lo scambio di buone pratiche.

Con riferimento alla relazione annuale da trasmettere ai vertici dell'Agenzia e all'OIV, si rappresenta che la Relazione 2022 è stata inoltrata, ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019, attraverso il portale dei CUG, nei termini prescritti.

Al fine di orientare, da una prospettiva interna all'Amministrazione, le azioni mirate da intraprendere in materia di pari opportunità di genere, si è proceduto alla raccolta e all'analisi dei dati disaggregati per genere del proprio personale e alla mappatura delle professionalità secondo l'inquadramento.

Nell'annualità di riferimento l'Agenzia è costituita per il 70% da donne (418 unità) e per il 30% da uomini (183 unità).

Distribuzione del personale per genere



Osservando la distribuzione, sotto riportata, del personale per qualifica si nota come la maggioranza di donne si rifletta in tutti gli inquadramenti, comprese le posizioni dirigenziali.

