



## **Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2023:**

### Prospetto relativo alle pari opportunità e bilancio di genere

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.

L'AIFA ha istituito in data 10 gennaio 2012, con determina del Direttore Generale n. 7/DG, il Comitato Unico di Garanzia, rinnovato da ultimo con determina del Direttore Generale n. 1164 del 17 novembre 2020 e ha durata quadriennale.

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.

In particolare il CUG AIFA ha partecipato alla stesura del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, adottato, su proposta del Direttore Generale, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 17 aprile 2024. 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, per il triennio 2023-2025, predisposto in collaborazione con il CUG. Il nuovo Piano triennale di azioni positive 2024-2026, si pone in linea di continuità con le azioni degli anni precedenti, aventi il fine di

intervenire sulle criticità e di 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, alla posizione della lavoratrice e del lavoratore all’interno della famiglia, in un’ottica di giusta conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari.

Nell’ottica di una piena conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, si evidenzia anche nel suddetto documento il proposito di dare completa attuazione all’organizzazione del lavoro mediante l’espletamento della prestazione lavorativa anche in modalità agile, 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. La priorità è sempre riconosciuta alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità, come previsto dal richiamato art. 18, comma 3-bis, modificato dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 102, è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell’articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

La Legge Delega in materia di disabilità (Legge 227/2021) obbliga le pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti a dotarsi della figura del Disability Manager (art. 2). La norma definisce anche l’operatività di questo professionista, che non è più solamente responsabile dell’inserimento lavorativo delle persone con disabilità, ma ha il dovere di assicurarne l’inclusione lavorativa e la valorizzazione della professionalità.

Questa Agenzia con interpello dell’8.5.2023 prot. 0059494 "Avviso di interpello per la raccolta delle manifestazioni di interesse, da parte del personale dirigenziale di ruolo di II fascia dell’Agenzia italiana del farmaco, alla nomina di Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità", ha avviato la procedura per la selezione di un Disability Manager. Pertanto, il Dott. Fabio Di Giovanni, con determina DG n. 423 dell’8 novembre 2023 è stato nominato Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (c.d. “Disability Manager”) dell’AIFA (ai sensi dell’art. 39 ter del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall’art. 10 del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75).

L'AIFA, in coerenza con le politiche di inclusione delle persone con disabilità, ha provveduto a pubblicare un avviso di selezione pubblica per titoli ed esami (con Determina DG 397/2023 del 16.10.2023) riservata a persone con disabilità, per la attivazione di tirocini formativi e di orientamento della durata di 2 mesi, finalizzata all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 6 unità di personale da inquadrare nel ruolo del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco nell'Area Assistenti - ex Assistente di amministrazione.

Operando ispirati dalla prospettiva di assicurare il benessere organizzativo, nella composizione della Commissione esaminatrice, l'Amministrazione ha voluto inserire anche il Presidente pro-tempore del Comitato Unico di garanzia, la Dott.ssa Maria Cristina Piattella. Si riconosce anche in questa iniziativa un segnale positivo e di rafforzamento del ruolo del CUG nell'attuazione degli obiettivi di assicurazione delle pari opportunità nelle attività delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione espressamente richiamata nel nuovo Codice di condotta e della inclusione delle persone con disabilità.

Al fine di promuovere le attività del Comitato Unico di garanzia e informare il personale dell'Agenzia sulle iniziative poste in essere, il CUG, in collaborazione con l'Amministrazione, ha organizzato un evento formativo lo scorso 11 dicembre 2023, e in quell'occasione è stata illustrata 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), le 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, 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 delle Consigliere di Fiducia.

Con determina DG n. 317 del 16 marzo 2021 è stato adottato il Codice di condotta AIFA 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, mentre con determina DG n.103 del 3 marzo 2022 - l'Agenzia si è dotata anche di due 'Consigliere di fiducia', figure che ricoprono un ruolo fondamentale nell'assistenza diretta alle lavoratrici e ai lavoratori che ritengano essere in atto un episodio di discriminazione, violenza, mobbing e disagio psicofisico sul lavoro.

Il CUG, che ha ricevuto un positivo e ampio riscontro alla iniziativa da parte del personale, ha garantito pieno supporto alle attività delle Consigliere di Fiducia nel sostegno e nell'assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori, vittime di possibili situazioni di disagio lavorativo.

E' importante rilevare che l'Amministrazione ha deciso di nominare due Consigliere proprio per dare un segnale di massima attenzione al presidio della professionalità e dignità dei dipendenti, impegnandosi anche a mettere a disposizione delle Consigliere di Fiducia una stanza dedicata nei giorni di presenza in AIFA delle stesse, al fine di offrire in un ambiente riservato il supporto alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiamo bisogno di un confronto informale. Per il 2024 è intenzione del CUG proporre ancora all'Amministrazione iniziative diversificate di formazione base per i nuovi assunti nonché il continuo aggiornamento con corsi più dettagliati proposti dalla SNA per tutto il personale, in particolare per quello facente parte del Nucleo Anticorruzione dell'Agenzia. Il servizio formazione dell'AIFA ogni anno in base alle proposte segnalate da tutte le strutture elabora un Programma triennale di attività sia di natura tecnico-scientifica sia di natura trasversale rivolte al proprio personale. Tale documento, previsto dal regolamento sul riordino delle scuole pubbliche di formazione (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70), è presentato al MEF, al Dipartimento della Funzione Pubblica e alla SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) e deve essere approvato entro il 30 giugno di ogni anno.

In relazione al Piano triennale per la formazione 2023-2025, che è stato approvato con determina del Direttore Generale n. 398/2023 del 16 ottobre 2023, si segnala che all'interno del quale sono state incluse, nella Sezione "Formazione Trasversale", attività formative di natura organizzativa-comportamentale nonché attività formative in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione (in ossequio anche alle innovazioni introdotte dal suindicato DPR n.81/2023), nell'ambito dell'attività di collaborazione con il nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nell'ambito delle attività formative di natura trasversale si è dato avvio alla formazione obbligatoria in materia di privacy rivolta a tutto il personale della dirigenza sanitaria e del comparto, anche non di ruolo, dell'Agenzia. La finalità della formazione su queste tematiche è quella di rendere i soggetti autorizzati edotti e consapevoli delle modalità di trattamento dei dati personali che svolgono questo tipo di attività. Parallelamente è stata prevista una formazione generale e specifica per i neoassunti al fine di rendere il capitale umano di nuova assunzione in linea con le attività e le esigenze di AIFA che ha inteso e che intende rendere il nuovo ingresso dei dipendenti consapevoli del loro percorso professionale all'interno dell'Agenzia e degli obiettivi annuali

e pluriennali di raggiungimento di conoscenze tecniche e competenze trasversali, di sviluppo di conoscenze tecniche e della completa alfabetizzazione digitale.

Nella prospettiva del Piano delle azioni positive dell'Agenzia, si propone di attendere la riorganizzazione per riproporre una nuova indagine sul Benessere organizzativo che raccolga anche un riscontro degli interventi posti in essere dal Disability Manager e dalle Consigliere di Fiducia.

Un'altra iniziativa che si propone all'amministrazione è un Progetto di informativa "Onboarding" per i nuovi assunti, con la partecipazione attiva delle varie strutture della Agenzia nella redazione dello stesso. Tale informativa potrebbe essere destinata ai neoassunti e non solo, che potranno reperire informazioni operative di carattere pratico ed immediato per la gestione quotidiana dell'incarico ricoperto e consentire un inserimento integrale nelle attività degli uffici nel quale sono stati incardinati. (i.e. descrizione delle attività, flussi procedurali e tempistiche, sistemi informatici utilizzati, Banche dati, POS e riferimenti utili alla gestione quotidiana del lavoro).

Tale iniziativa costituisce un presupposto importante per innalzare l'efficacia della azione amministrativa, agevolare l'impatto dei nuovi assunti e l'ottimizzazione del loro sviluppo interno. Tuttavia per poterla realizzare occorrerà attendere che la riorganizzazione dell'Agenzia sia già avviata e arrivata anche ad una fase avanzata.

In ultimo, al fine di garantire la massima tutela possibile alle lavoratrici in gravidanza si propone di voler implementare l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii., in particolare dagli artt. 16 e 20, e dal DM Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, 8.10.2021 art. 1, comma 3 lett.b), si propone altresì di riconoscere alle lavoratrici in gravidanza entro il settimo mese la possibilità di fruire delle giornate di lavoro agile su base mensile e non settimanale, pur mantenendo ferma la necessità che il lavoro sia svolto prevalentemente in sede - quindi per una percentuale complessiva superiore al 50% del monte ore mensile. In tal modo il numero totale delle giornate fruibili in lavoro agile su base mensile può essere aumentato a 10/11, rispetto alle 8 attuali calcolate sulla prevalenza in sede settimanale 3/2. Conseguentemente si propone di permettere, ove necessario per la lavoratrice, l'utilizzo cumulativo dei giorni di lavoro agile nell'ambito mensile.

Anche per il 2023 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

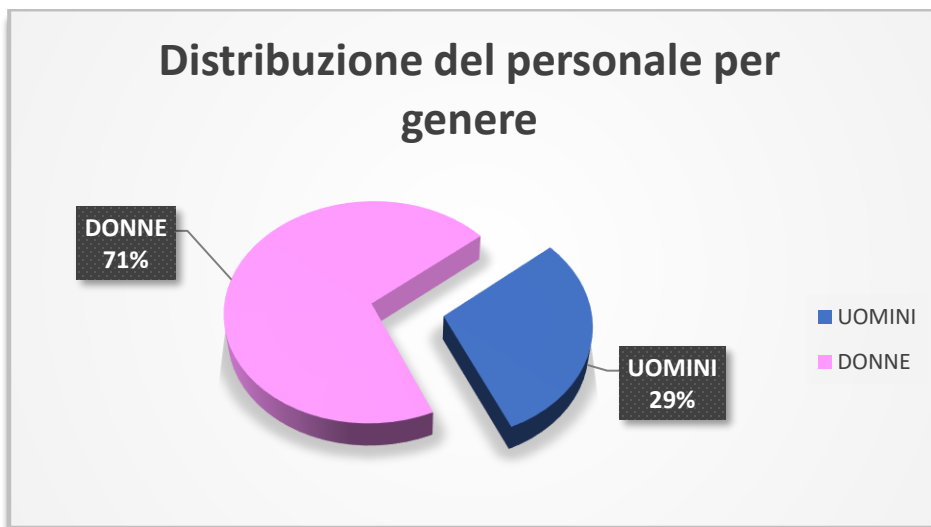
scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi tra loro al fine rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia. Ciò consente di superare il limite della individualità delle organizzazioni e di dar vita a forme di confronto e collaborazione che sono sicuramente 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 2023 per definire priorità e iniziative comuni e soprattutto per lo scambio di buone pratiche.

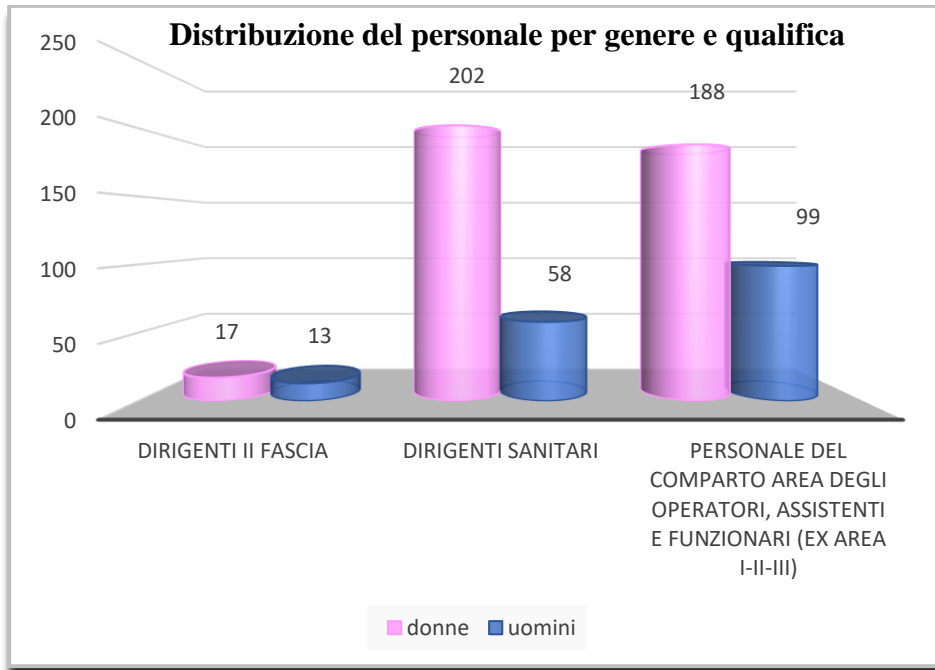
Con riferimento alla relazione annuale da trasmettere ai vertici dell'Agenzia e all'OIV, si rappresenta che la Relazione 2023 è stata inoltrata, ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019, attraverso il portale dei CUG, nei termini prescritti.

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 71% da donne (407 unità) e per il 29% da uomini (170 unità), come rappresentato nel grafico sottostante:



Si riporta, di seguito, la rappresentazione di genere e qualifica osservando la quale si nota come la maggioranza di donne si rifletta in tutti gli inquadramenti, comprese le posizioni dirigenziali.



Si riporta, infine, la rappresentazione dei dati relativi ai giorni di assenza effettuati dal personale per tipologia e genere.

