



Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2024:

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 2024, vi è una netta prevalenza della componente femminile (ca. il 70%) 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. Al momento della pubblicazione del presente allegato alla Relazione della Performance 2024, il Comitato Unico di Garanzia è stato rinnovato nella sua composizione con determina del Direttore Amministrativo n. 107 del 28 aprile 2025.

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 2025-2027, adottato, su proposta del Direttore Amministrativo, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 2 del 29 gennaio 2025. 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, predisposto in collaborazione con il CUG. Il nuovo Piano triennale di azioni positive 2025-

2027, 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 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, nel 2025 con la adozione del nuovo Regolamento finalizzato a rendere AIFA più snella ed efficiente, si darà avvio a specifiche azioni positive da intraprendere in riferimento alla riorganizzazione dell’Agenzia e alla conseguente nuova modulazione interna, nuova dotazione organica e nomine dei nuovi organi e vertici.

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, e dagli artt. 13, 14 e 15 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022 – 2024 del 27 gennaio 2025. 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.

A tal proposito si rappresenta che nel mese di ottobre 2024 le RSU hanno chiesto l'attivazione di un tavolo tecnico al fine di effettuare una riflessione su una migliore gestione della mobilità del personale in previsione del Giubileo 2025.

In data 15 novembre 2024 è pervenuto, infatti a tutte le amministrazioni pubbliche del comparto Funzioni Centrali, con sede nel territorio di Roma capitale (tra cui, quindi, l’AIFA), l’invito da parte del Commissario straordinario di Governo per il Giubileo della Chiesa Cattolica 2025 ad autorizzare il lavoro agile i dipendenti delle amministrazioni centrali sul territorio dell’area metropolitana di Roma Capitale, anche in deroga al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Acquisite le designazioni da parte delle OO.SS. interessate, il 21 novembre 2024 l'AIFA ha avviato, quindi, un Tavolo tecnico relativo alla mobilità 2025 con le RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative a livello di Agenzia, sia di comparto che dirigenza.

Proprio in ragione dell'anno giubilare e in considerazione della propria ubicazione nel centro storico di Roma nell'occasione, le OO.SS. hanno proposto, quindi, di estendere il lavoro 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, come successivamente implementate con il nuovo CCNL del 27 gennaio 2025, derogando appunto al principio di prevalenza in sede (senza la previsione quindi, di un recupero successivo delle ulteriori giornate espletate in modalità agile, come attualmente previsto).

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, attraverso l'adozione, da parte del Direttore Amministrativo, delle Indicazioni operative in materia di lavoro agile del 6 febbraio 2025.

Il personale potrà, pertanto, alternare giornate di lavoro in presenza a giornate di lavoro agile ovvero accorpare più giornate di lavoro agile, fino ad un massimo, comunque, di dieci giornate mensili.

Proprio al fine di garantire dette esigenze e di organizzare al meglio le attività delle singole strutture dell'AIFA, nel dare la possibilità al personale di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile fino a dieci giorni al mese e anche per un periodo continuativo (per coniugare ulteriormente le esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro), ai fini della suindicata programmazione mensile, entro la fine di ciascun mese, gli interessati dovranno comunicare al proprio dirigente le giornate del mese successivo in cui presteranno la propria attività in modalità agile. Ferma rimanendo l'ipotesi già prevista della presenza in sede per motivate esigenze di servizio, è prevista la possibilità di concordare con il dirigente la modifica della suddetta programmazione mensile, fino ad un massimo di due volte al mese, per esigenze personali. Inoltre, nella scheda di valutazione dei dirigenti di struttura potrà essere inserito uno specifico obiettivo qualitativo per la verifica della corretta gestione del lavoro agile. Nello svolgimento della propria attività in modalità agile nelle fasce orarie di contattabilità come indicate negli accordi individuali di lavoro agile sottoscritti, il personale dell'AIFA è tenuto a mantenere funzionanti e attivi gli strumenti di comunicazione messi a disposizione dall'Amministrazione (es. Microsoft Teams, ecc.). Nelle nuove indicazioni si è inteso dettare delle disposizioni di maggior favore

per lavoratrici in gravidanza, prevedendo, fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii. e, più in particolare dagli articoli 16 e 20, che le stesse, già dal settimo mese di gravidanza, - comunque idonee al servizio - potranno svolgere l'attività lavorativa anche solo in modalità agile, senza necessità di recuperare le ulteriori giornate di lavoro nella suddetta modalità. Entro il settimo mese di gravidanza, alle stesse lavoratrici è data la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, in deroga al criterio della prevalenza dello svolgimento dell'attività lavorativa, con incremento di ulteriori due giornate al mese, fino ad un massimo di dodici giornate al mese.

La Legge Delega in materia di disabilità (Legge 227/2021) obbliga le pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti ad individuare il Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro (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 tale figura. Pertanto, con determina DG n. 423 dell'8 novembre 2023 è stato nominato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità 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.

Inoltre, per l'anno 2025 tramite avviamento numerico di persone con disabilità (iscritto nelle liste di collocamento gestite dai Centri per l'Impiego Lazio Centro), è stata prevista la assunzione di altre 4 unità di personale da inquadrare nella area Operatori (ex Area I fascia retributiva F1) con contratto a tempo pieno e indeterminato.

A tal fine, con nota della SILD del 28 ottobre u.s., n. 0138815-28/10/2024, è stato trasmesso l'elenco dei n. 4 nominativi degli aventi diritto all'avviamento a selezione in quanto utilmente collocati in sede di graduatoria definitiva, approvata con Determinazione G17541 pubblicata in data 28/12/2023.

Con determina del Direttore Amministrativo del 21 novembre 2024, n. 403, è stata nominata la Commissione esaminatrice per l'avviamento al lavoro delle persone con disabilità, di cui all'art. 1, comma 1, della L. n. 68/1999 e ss.mm.ii., attraverso la formazione delle graduatorie provinciali di cui all'art. 7, comma 1-bis, della L. n. 68/1999 ss.mm.ii., presso datori di lavoro pubblici.

Anche nella composizione della Commissione esaminatrice per l'avviamento suddescritto è stata inserita anche la Presidente pro-tempore del Comitato Unico di garanzia.

In questa scelta si riconosce 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, si propone di organizzare un nuovo evento formativo alla stregua di quello che era stato organizzato in data 11 dicembre 2023, che ha riscontrato una alta adesione da parte del personale. In quell'occasione era 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).

Tra i temi che dovranno essere trattati 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 trattare nuovamente anche i contenuti del Codice di

Condotta, attualmente in fase di aggiornamento, 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. Nel corso del 2025 infatti sarà aperto il bando per la selezione della nuova Consigliera/e di fiducia, che dovrà essere nominato/o a seguito di interpello interno e selezionata/o secondo criteri di competenza, idoneità al ruolo e soprattutto per le garanzie di riservatezza e imparzialità assicurate.

L'occasione sarà propizia per la presentazione ufficiale al personale della nuova Consigliera/e di Fiducia. L'Amministrazione valuterà l'opportunità di continuare a nominare due Consigliere/i di fiducia proprio per dare un segnale di massima attenzione al presidio della professionalità e dignità dei dipendenti, impegnandosi anche a mettere a disposizione delle Consigliere/i di Fiducia una stanza dedicata nei giorni di presenza in AIFA, al fine di offrire un ambiente riservato e il supporto alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiamo bisogno di un confronto.

Per il 2025 è intenzione del CUG proporre nuovamente all'Amministrazione iniziative diversificate di formazione base per i nuovi assunti e corsi specifici per la dirigenza in materia di management e gestione del personale, 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 particolare, alla luce della approvazione del nuovo Regolamento AIFA, il CUG propone specifici corsi di aggiornamento sul nuovo organigramma e le competenze dei rispettivi Uffici dell'Agenzia.

In relazione al Piano triennale per la formazione 2024-2026 vigente, che è stato approvato con determina del Direttore Generale n 325/2024 del 15 ottobre 2024, si segnala che all'interno dello stesso 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, dotando lo stesso di un apposito budget. 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.

L'aggiornamento del personale, secondo le Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione, sia quella del 24 gennaio 2024, che quella del 14 gennaio 2025, forniscono indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale prevedendo, tra l'altro, la valorizzazione del capitale umano attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione. In particolare, la recente Direttiva del 14 gennaio 2025 considera la formazione del personale quale una delle determinanti della creazione di valore pubblico: quest'ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico. Inoltre, sempre la Direttiva del 14 gennaio 2025, fissa a partire dal 2025, una offerta formativa obbligatoria non inferiore a 40 ore, l'anno per tutto il personale della P.A.

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, il CUG 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.

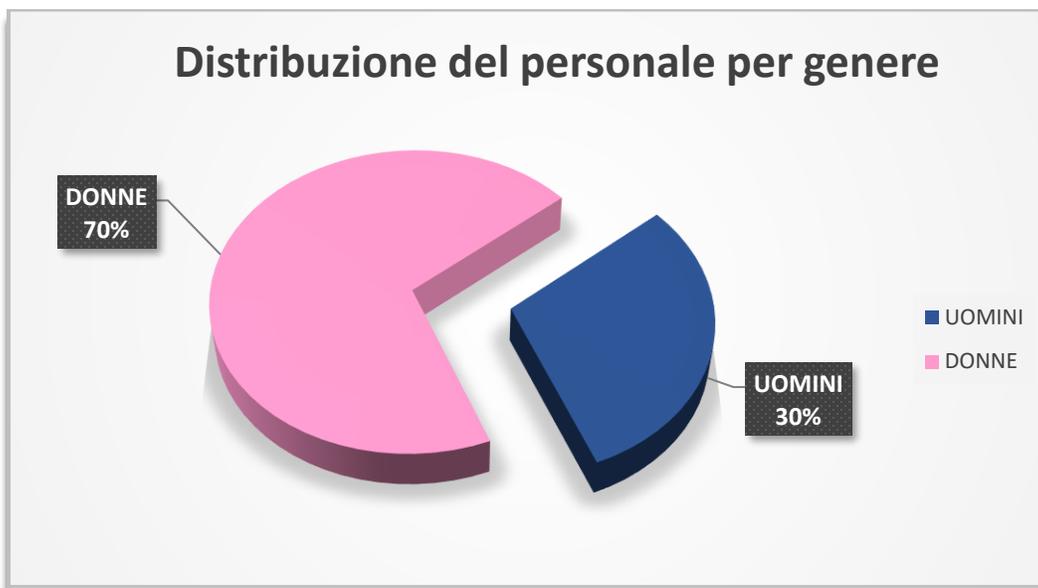
Un'altra iniziativa che si propone all'amministrazione è un Progetto di informativa "Onboarding" per i nuovi assunti, con la partecipazione attiva delle varie strutture della Agenzia nella redazione dello stesso. Tale informativa potrebbe essere destinata ai neoassunti e non solo, che potranno reperire 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.

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 (399 unità) e per il 30% da uomini (171 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.

Distribuzione del personale per genere e qualifica

