



Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2025:

Prospetto relativo alle pari opportunità e bilancio di genere

Nel corso del 2025 la policy dell'Agenzia, in riferimento all'equilibrio di genere, al benessere organizzativo e all'inclusione, si è sviluppata ulteriormente grazie alle novità introdotte dalla normativa di riferimento, dai contratti collettivi e all'ascolto delle istanze provenienti dal personale, in ordine alle tematiche maggiormente impattanti sul benessere dei dipendenti.

Preliminarmente giova richiamare il Regolamento di funzionamento e ordinamento del personale dell'Agenzia italiana del farmaco, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 17 settembre 2025, n. 52, operativo a far data dal 1 gennaio 2026, che all'art. 7, comma 1, lett. d), ha previsto l'istituzione in seno all'Agenzia dell'Ufficio per la formazione, il benessere organizzativo e le relazioni sindacali.

Le diverse misure adottate dall'Agenzia sono state finalizzate a incrementare l'efficienza amministrativa, mediante il miglioramento del benessere organizzativo, e a generare, quindi, valore pubblico.

Si è consolidata la prassi di raccogliere, su richiesta dell'Amministrazione, le opinioni e le proposte provenienti dal personale, in ordine all'organizzazione del lavoro, intesa sotto diversi aspetti, mediante la somministrazione di questionari da parte del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)* e di sottoporle alle valutazioni della dirigenza e, in particolare, dei responsabili delle strutture e degli uffici che hanno come *mission* principale il benessere e la crescita dei dipendenti (quali gli uffici del personale, della salute e sicurezza sul lavoro, della formazione, della transizione digitale e il *Disability Manager*).

In particolare, lo strumento del sondaggio, già utilizzato nel corso del 2024, è stato impiegato, nel corso del 2025, al fine di acquisire un riscontro, da parte del personale, dando la possibilità anche ai dirigenti di struttura di esprimere il proprio parere, sull'idoneità del progetto sperimentale di lavoro agile - adottato in occasione dell'anno giubilare sulla base dell'invito ad estendere le giornate di lavoro flessibile rivolto dal Commissario straordinario di Governo per il Giubileo per la Chiesa Cattolica 2025 alle Pubbliche Amministrazioni con sede in Roma per ottimizzare la mobilità dei cittadini - a realizzare un corretto bilanciamento fra vita privata e lavoro e determinare, nel contempo, il miglioramento della performance individuale e collettiva. Il progetto sperimentale in argomento prevedeva lo svolgimento fino a 10 giorni al mese di attività lavorativa in modalità agile, anche per un periodo continuativo, con la possibilità di modificare la programmazione mensile, fino ad un massimo di due volte, per esigenze personali. Inoltre, sono stati previsti dei potenziamenti del lavoro agile per alcune categorie di lavoratori:

- a) per le **lavoratrici in gravidanza**, idonee al servizio, in base al D.lgs. n. 151/2001 (artt. 16 e 20), le previsioni del progetto sono state le seguenti:
 - dal settimo mese: possibilità di lavorare anche solo in modalità agile (smart working), senza recuperare le giornate extra.
 - prima del settimo mese: smart working con aumento di 2 giornate al mese (fino a un massimo di 12), derogando al requisito di prevalenza del lavoro in presenza.
- b) per le **lavoratrici e i lavoratori in situazioni di disagio**: è stata garantita la priorità per il lavoro agile ai dipendenti con figli fino a 12 anni, o senza limiti di età nel caso in cui abbiano figli in condizione di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n.104/1992. La stessa priorità è stata garantita ai lavoratori con disabilità grave ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge n. 104/92 o a chi si prende cura di familiari (caregivers), ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

I rispondenti al sondaggio sono stati il 79% del personale in servizio, pari a n. 602 unità: il 90%, pari a n. 427 unità, ha dichiarato di essere favorevole al mantenimento delle modalità operative

previste dal progetto sperimentale nell'utilizzo del lavoro agile, consistenti nella fruizione, previa programmazione, di 10 giornate mensili di smart working;

Circa l'85% degli intervistati, pari a n. 401 unità, ha valutato positivamente tale modalità lavorativa, in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, con riferimento al rispetto delle tempistiche per la definizione del lavoro in carico; è emerso, inoltre, che la partecipazione alla vita lavorativa, secondo i rispondenti, è stata costante e pro attiva grazie all'impiego delle tecnologie messe a disposizione dall'Agenzia, che hanno consentito al personale di confrontarsi e coordinarsi tempestivamente.

Il 94% dei dipendenti, pari a n. 443 unità, inoltre, ha dichiarato che le modalità di svolgimento del lavoro in argomento hanno determinato un miglioramento del benessere organizzativo e hanno rappresentato, inoltre, uno strumento importante per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche in considerazione del diminuito dispendio di tempo ed energie necessari per il raggiungimento della sede lavorativa.

Nonostante l'esito positivo del sondaggio, confermato dal raggiungimento degli obiettivi di performance da parte delle strutture dell'Agenzia, l'Amministrazione, terminato l'anno giubilare, al fine di corrispondere a nuove esigenze organizzative, ha previsto lo svolgimento di due giornate di lavoro in modalità agile, limitando la possibilità di modifiche nella programmazione mensile delle stesse, e il potenziamento del lavoro flessibile per le lavoratrici in gravidanza e per i genitori con figli infraquattordicenni.

Altro obiettivo dell'Agenzia nel corso del 2025, in continuità con quanto realizzato negli anni precedenti, è stato la creazione di un ambiente inclusivo mediante la rimozione degli ostacoli che impediscono il completo inserimento delle persone nel contesto organizzativo.

Pertanto, l'Amministrazione, adempiendo agli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ha effettuato un concorso per l'assunzione di persone con disabilità e ne ha curato l'inserimento mediante l'attivazione di un corso di formazione e orientamento della durata di circa 20 ore, finalizzato a illustrare l'organizzazione, i servizi e gli applicativi utilizzati.

Inoltre, per favorire la piena integrazione di persone sorde, l'Agenzia si è avvalsa di un interprete della lingua dei segni italiana (LIS) e di un servizio professionale di video-interpretariato da remoto.

Al fine di consolidare e ampliare gli strumenti per l'inserimento del personale con disabilità, inoltre, il Consiglio di amministrazione ha previsto uno stanziamento triennale di 30.000 euro, proposto dall'Ufficio per il Reclutamento e il trattamento giuridico (già ufficio Reclutamento e Formazione).

Nel corso del 2025 è stata, altresì, rinnovata, con Determina DA n. 295 del 22 ottobre 2025, la carica di **"Disability manager"** (Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità), di cui l'Agenzia si era già dotata con determina DG n. 423 dell'8 novembre 2023, (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 e dell'art. 2 della legge n. 227/2021).

Il Responsabile *pro-tempore*, in collaborazione con l'Amministrazione, ha ampliato le iniziative sul tema istituendo una sezione, nella intranet dell'Agenzia, nella quale vengono descritti gli strumenti legislativi in favore delle persone con disabilità; inoltre, in occasione della "Giornata Internazionale dei Diritti delle Persone con Disabilità", sul sito istituzionale e sulla intranet dell'Agenzia, è stata promossa un'iniziativa volta a informare e sensibilizzare i dipendenti e i cittadini sulla disabilità e l'importanza dell'inclusione.

Negli anni 2024 – 2025 sono state effettuate le assunzioni previste dalla normativa vigente, come riportato nella Tabella T.1

Tabella T.1

ASSUNZIONI

	Uomo	Donna	Area
2024	1	5	Assistenti

2025	3	1	Operatori
------	---	---	-----------

Per l'anno **2026** l'Agenzia, in ottemperanza a quanto previsto dalla contrattazione collettiva vigente - in particolare, dall'articolo 27 del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 e dall'articolo 14 del CCNL Area Dirigenza Funzioni Centrali 2022-2024 - ha ampliato la sfera d'azione volta a favorire l'inclusione lavorativa, chiedendo al CUG di formulare proposte in ordine all'*Age management*, per favorire lo scambio di conoscenze e l'inclusione tra le tre generazioni di cui si compone il personale in servizio presso l'Agenzia.

Come ampiamente esposto nel PIAO 2026-2028, l'Amministrazione ha accolto diverse proposte, con particolare riguardo a iniziative formative e di tutoraggio, che possono costituire momenti di scambio e di valorizzazione del personale nonché di arricchimento per lo svolgimento dell'attività lavorativa; sono in programma, altresì, iniziative volte alla salute per prevenire, in particolare, malattie correlate allo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'Agenzia e il CUG, inoltre, nel corso del 2026 intendono collaborare con il ***Mobility Manager*** per promuovere soluzioni di mobilità sostenibile e migliorare l'accesso alla sede di lavoro, valutando ulteriori agevolazioni con i gestori del trasporto locale. Tra le iniziative previste vi è la promozione dell'uso della bicicletta, il noleggio di veicoli a basse emissioni e soluzioni di intermodalità con l'obiettivo di potenziare i servizi al personale e favorire comportamenti sostenibili, in coerenza con le politiche di mobilità green e benessere organizzativo.

In tale ottica, sia per l'anno **2025** che per il **2026** l'Agenzia ha rinnovato per i propri dipendenti la polizza sanitaria ASDEP, che garantisce prestazioni integrative per dipendenti e familiari, nell'ambito delle politiche di benessere e pari opportunità. Il CUG ha supportato il rinnovo della polizza e promosso un'indagine interna, da cui emerge un elevato utilizzo (76,58%) e un consenso quasi unanime alla sua conferma (98,68%). Alla luce dei risultati, l'Amministrazione in occasione del rinnovo per il 2026, ha esteso la platea

dei beneficiari anche al personale in comando.

L'iniziativa si conferma uno strumento rilevante di welfare, da consolidare e rafforzare.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal piano di azioni positive inserito all'interno del PIAO 2025-2027, adottato dall'Agenzia con delibera n. 2 del 29 gennaio 2025 del Consiglio di amministrazione, aggiornato con delibera, n. 19 del 05/03/2025, n. 29 del 14/05/2025 e n. 51 del 17 settembre 2025, le ulteriori aree di intervento per favorire la tutela del lavoratore sotto vari aspetti, previste per l'anno 2025, sono state la **formazione del personale sulle dinamiche comportamentali e sull' anticorruzione** e il **rinnovo degli incarichi delle principali figure previste dalla normativa di riferimento a tutela del benessere organizzativo**.

La formazione per l'anno 2025, infatti, ha incluso temi trasversali coerenti con il DPR n. 81/2023 (project management, cybersecurity, rischio, violenza di genere). L'Agenzia intende potenziare ulteriormente l'offerta formativa per l'anno in corso, orientandola allo sviluppo delle competenze e al benessere organizzativo.

Altro importante elemento innovativo della policy dell'Agenzia è stata l'introduzione del tema del contrasto alla **violenza di genere**, con la realizzazione, il 1° dicembre 2025, di un evento informativo rivolto al personale e la sottoscrizione di un protocollo tra la Procura della Repubblica di Velletri, l'Agenzia e il CUG su prevenzione e contrasto alla violenza di genere nei luoghi di lavoro. Il protocollo sarà rinnovato ed è intenzione dell'Agenzia moltiplicare le iniziative sul tema. Per quanto riguarda il **rinnovo della carica del/la Consigliere/a di fiducia si rappresenta che nel 2025** il CUG ha intrapreso il lavoro di revisione del Codice di Condotta e del Regolamento sul funzionamento del CUG, che definirà ruolo, requisiti e modalità di intervento della Consigliera di fiducia. La figura, prevista da normativa europea e internazionale, posta a presidio del benessere dei lavoratori - come previsto dalla Raccomandazione comunitaria recante "Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro" e dalla Convenzione dell'organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violazione e delle molestie del mondo del lavoro (ratificata in Italia con la legge 4/2021)- sarà individuata tramite interpello sulla base di competenze, riservatezza e imparzialità, a tutela del benessere dei lavoratori.

Al termine de lavoro di revisione del codice, nel **2026** verrà organizzato un evento informativo che farà conoscere la figura del/la Consigliere/a, gli strumenti e le procedure per la denuncia di casi di mobbing e di altre molestie che si possono verificare in ambito lavorativo.

Nel corso del **2025** si è proceduto, inoltre, al **rinnovo del Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con determina DA n. 107 del 28 aprile 2025. La nuova compagine è stata individuata a seguito di interpello rivolto a tutto il personale, nell'ambito del quale sono state prese in considerazione le esperienze professionali dei candidati in rappresentanza dell'Amministrazione. Sono state, infine, acquisite le designazioni dei membri da parte delle organizzazioni sindacali. Il Comitato si compone di personale di ruolo e in comando, dirigenziale e del comparto, al fine di garantire la rappresentatività e di raccogliere le diverse istanze ed esigenze del personale.

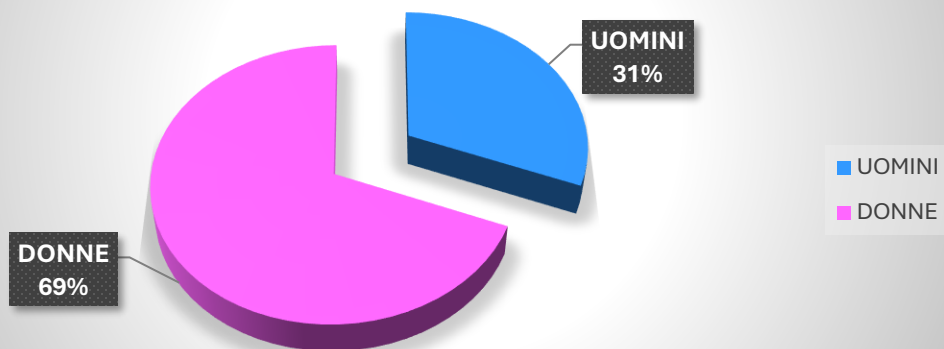
Sotto il profilo della composizione del personale, per l'anno 2025, con riferimento all'equilibrio di genere, si conferma quanto rappresentato per l'anno precedente. Come riportato nelle tabelle sottostanti, infatti, al 31 dicembre 2025 si riscontra la prevalenza femminile in tutte le posizioni contrattuali (dirigenza di struttura, dirigenti sanitari e personale di comparto).

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 personale e alla mappatura delle professionalità secondo l'inquadramento.

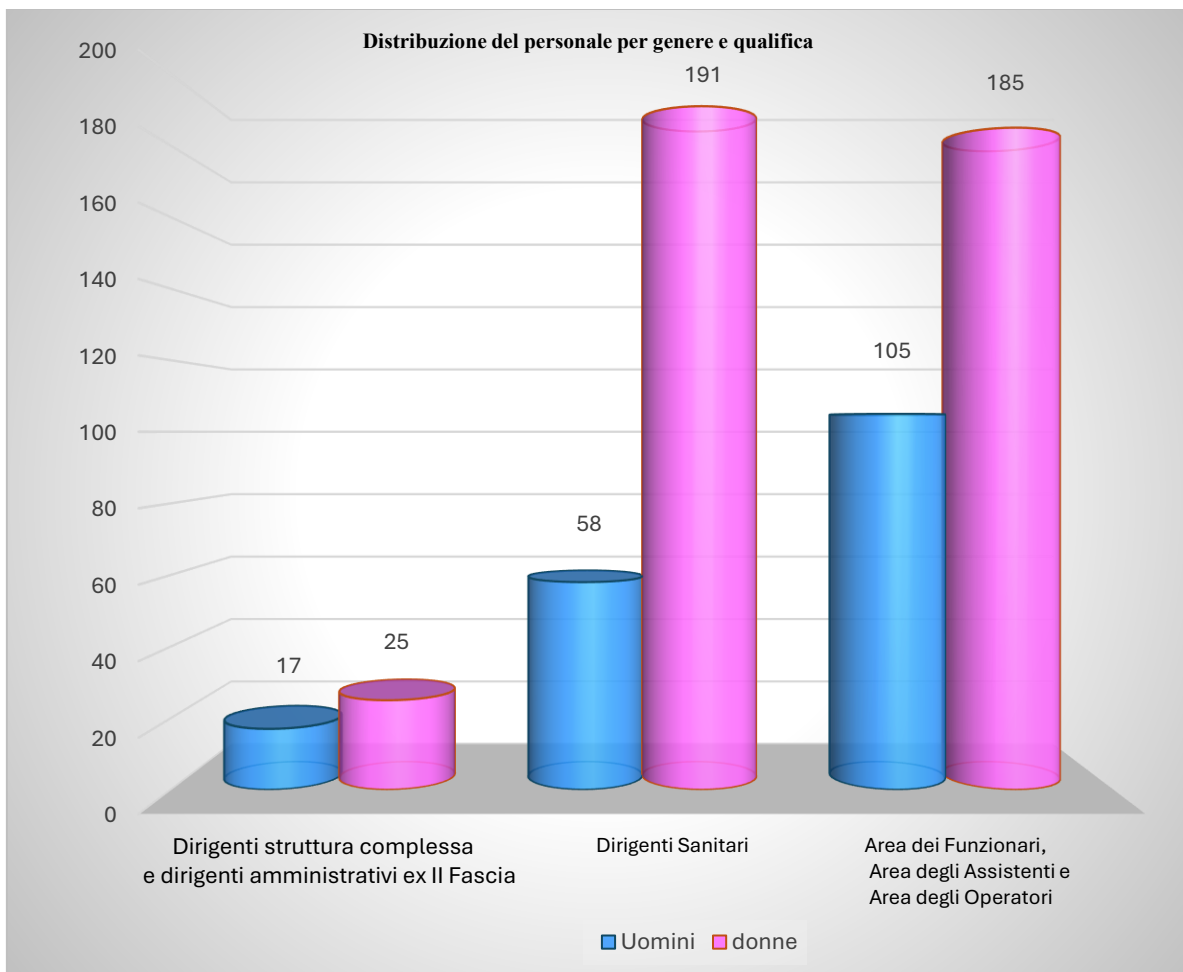
Di seguito si riportano le tabelle riepilogative della distribuzione del personale per genere e qualifica:

DATI AL 31/12/2025	
UOMINI	180
DONNE	401

Distribuzione del personale per genere



DATI AL 31/12/2025			
	Dirigenti struttura complessa e Dirigenti amministrativi (Ex II Fascia)	Dirigenti Sanitari	Personale del comparto Area degli Funzionari, Area degli Assistenti e Area degli Operatori (ex Area I-II-III)
Uomini	17	58	105
donne	25	191	185



Di seguito i dati disaggregati per genere relativi alla fruizione della formazione fornita dall'amministrazione riguardante il 2025:

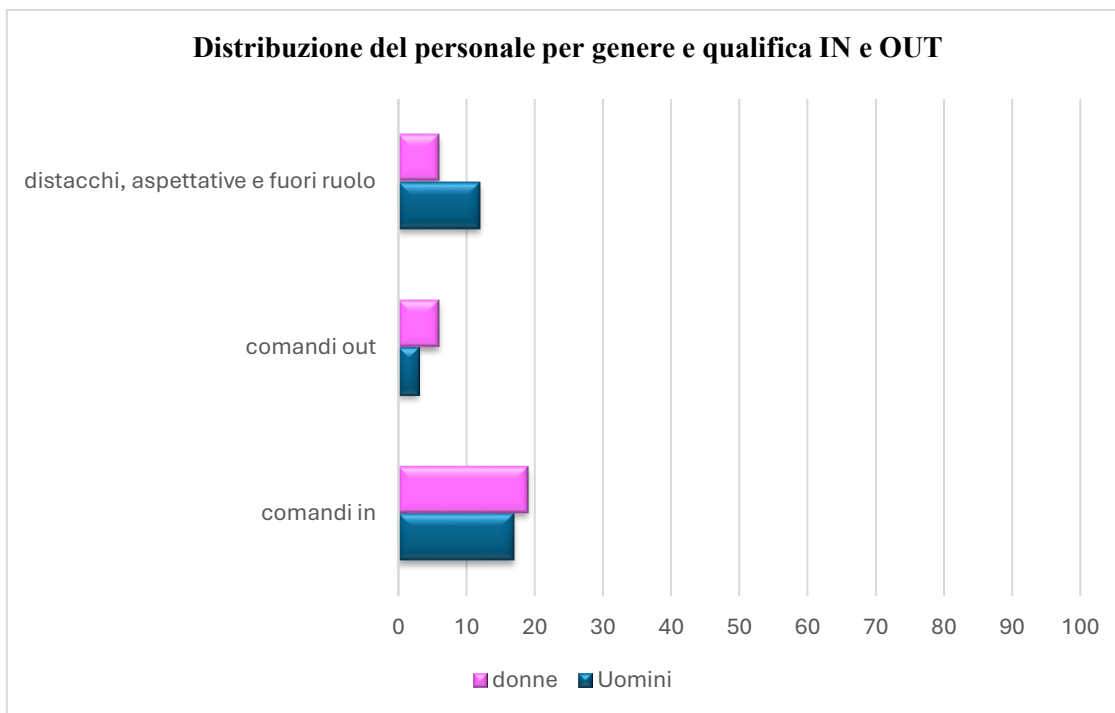
?

Formazione per genere	Dip. Formati	Dip. Totali	Differenza	% fomati
Uomini	167	196	29	88,73%
Donne	370	417	47	85,20%

Di seguito si riportano altresì le tabelle riepilogative della distribuzione del personale per genere con riferimento al collocamento in posizione di comando, in e out, distacco (compreso

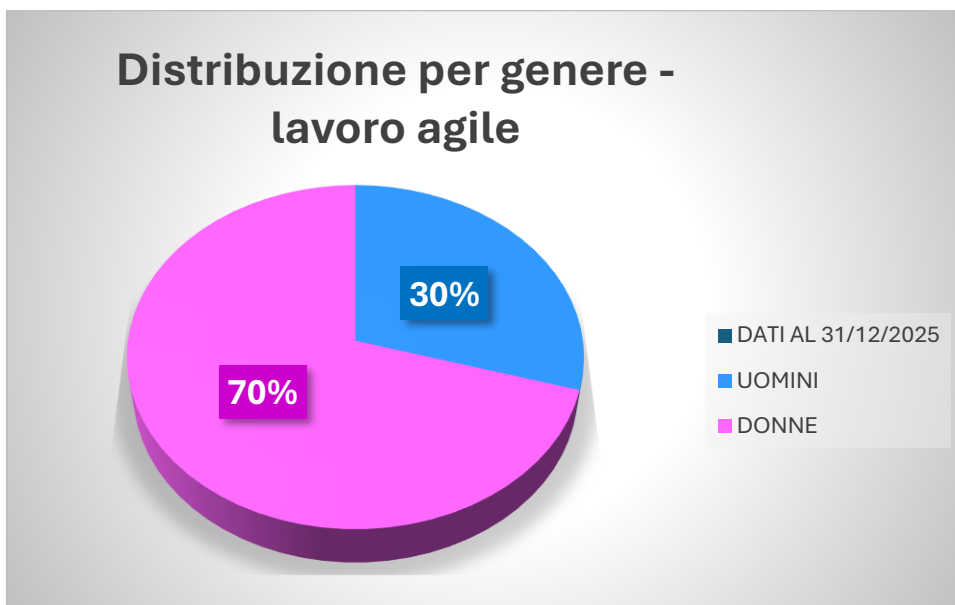
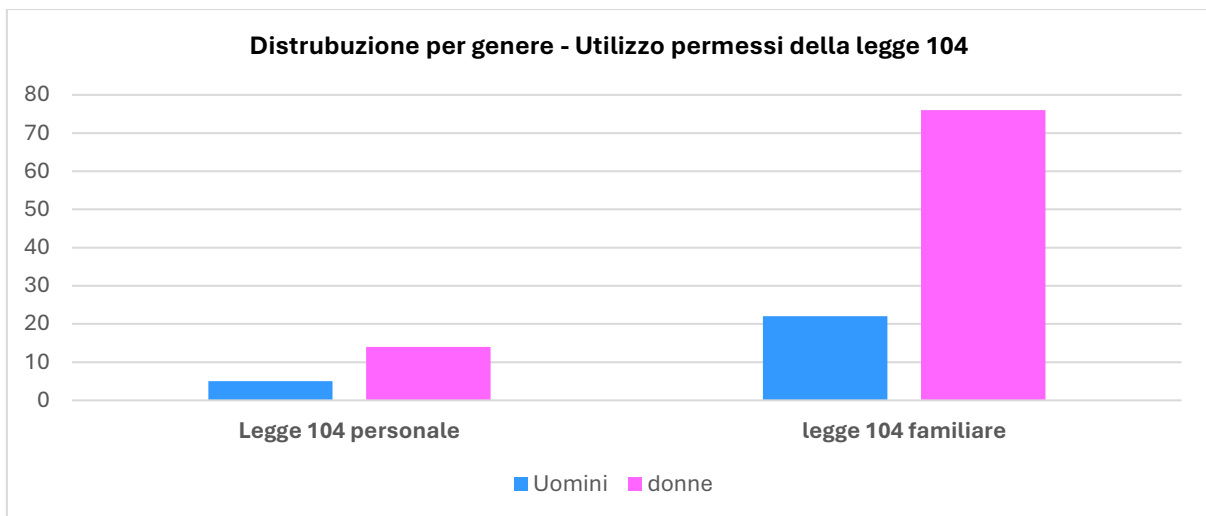
il distacco END presso EMA ed altri Organismi europei e internazionali), aspettative e fuori ruolo:

DATI AL 31/12/2025			
	comandi in	comandi out	distacchi, aspettative e fuori ruolo
Uomini	17	3	12
donne	19	6	6



Di seguito, infine, i dati disaggregati per genere del personale che ha presentato istanza ai fini della concessione di permessi mensili di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché i dati disaggregati per genere del personale che utilizza il lavoro agile:

DATI AL 31/12/2025		
	Legge 104 personale	legge 104 familiare
Uomini	5	22
donne	14	76



UOMINI	162
DONNE	386