



## **Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2017:**

### **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 65% sui dati riferiti alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti presenti alla data del 31 dicembre 2017), sia in termini assoluti che per qualifica professionale.

Tale prevalenza femminile si evidenzia in tutte le posizioni contrattuali (dirigenza di II fascia, dirigenti delle professionalità sanitarie, 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.

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 2017 il CUG AIFA si è riunito in seduta ordinaria 5 volte ed ha trattato, tra gli altri, temi legati a: formazione per il personale, Piano Triennale di Azioni Positive, criteri per l'individuazione della nuova sede dell'Agenzia, accoglienza e formazione per i nuovi assunti, aggiornamenti dal Forum dei CUG delle PA italiane.

Alle riunioni sono stati invitati a prendere parte sia i componenti titolari sia i supplenti, per favorire la maggiore condivisione di informazioni e inclusione possibili in seno al CUG e più in generale la circolazione delle informazioni.

Con determina del Direttore Generale n. 1312 del 14 luglio 2017 è stato adottato il Piano triennale di azioni positive dell’Agenzia Italiana del Farmaco 2017-2019.

Il nuovo Piano Triennale rappresenta un documento programmatico delle azioni positive che si intendono realizzare da adottarsi a cura dell’amministrazione in continuità con le azioni poste in essere negli anni precedenti, con particolare riferimento al Piano Triennale di Azioni Positive 2014-2016, per intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Agenzia e tenuto conto della posizione della lavoratrice e del lavoratore all’interno della famiglia per garantire un giusto equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

Tra le azioni proposte nel nuovo piano triennale di azioni positive, si evidenzia in particolare il proposito dell’amministrazione di proseguire, in collaborazione con il CUG, nella realizzazione delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il grado di benessere organizzativo. All’analisi del benessere è connessa anche la programmazione di un percorso formativo finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo.

Inoltre, a seguito delle recenti disposizioni normative contenute nell’art. 9-*duodecies*, decreto legge n. 78/2015, convertito con modificazioni dalla legge n. 125/2015, cui è conseguito un ampliamento della dotazione organica dell’Agenzia, l’AIFA ha ritenuto di prevedere la preparazione di un pacchetto formativo/informativo per i nuovi assunti (scorrimenti di graduatoria e procedure concorsuali) , con lo scopo di presentare gli uffici AIFA, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e il codice di comportamento AIFA, un approfondimento sui concetti di trasparenza e riservatezza, nonché un approfondimento sugli aspetti giuridico-regolatori che regolamentano le attività dell’AIFA.

Nel nuovo piano triennale di azioni positive è stata altresì previsto il proposito, come indicato dalla direttiva 1/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di attuare azioni positive in materia di allattamento sul luogo di lavoro.

Nel corso delle riunioni del Comitato è stato 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 ed è stata prestata particolare attenzione all’efficacia ed efficienza dell’attività formativa che deve rispondere a standard qualitativi elevati al fine di poter bene incidere

sulla crescita professionale dei partecipanti, nonché al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio prestato dall'Agazia.

Il Piano Triennale per la Formazione del Personale è stato commentato in una riunione *ad hoc* tenuta il 26 giugno alla presenza dei referenti del Settore Formazione e del Settore Risorse Umane.

Anche per il 2017 il CUG AIFA ha proseguito la sua attività all'interno del Forum dei CUG, nato nel 2015 dal collegamento spontaneo tra i diversi CUG delle amministrazioni centrali e nazionali.

Il CUG AIFA è presente in diverse Commissioni istituite all'interno del FORUM dei CUG (Comunicazione, Benessere Organizzativo e Pari opportunità) che anche nel 2017 hanno proseguito nelle varie iniziative, in particolare in merito alle attività di aggiornamento della Direttiva del 4 marzo 2011, recante Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e, alle attività per l'attuazione del lavoro agile.

Con particolare riferimento a quest'ultima tematica l'amministrazione ha istituito un gruppo di lavoro interno, cui fanno parte anche alcuni componenti del CUG AIFA, per la predisposizione di un atto di indirizzo per l'attuazione di progetti di telelavoro e sperimentali di lavoro agile, come previsto dall'art. 14 della legge n. 124/2015.

Con determina del Direttore Generale n. 532 del 30 marzo 2018 è stato adottato il predetto atto di indirizzo ed è stata prevista l'attivazione di un progetto sperimentale pilota di lavoro agile.

Nel corso del 2017 il Comitato è stato altresì coinvolto dall'Amministrazione nella discussione in merito alla bozza dell'accordo sull'orario di lavoro predisposto per il personale di comparto e in merito alla bozza del nuovo regolamento di organizzazione AIFA.

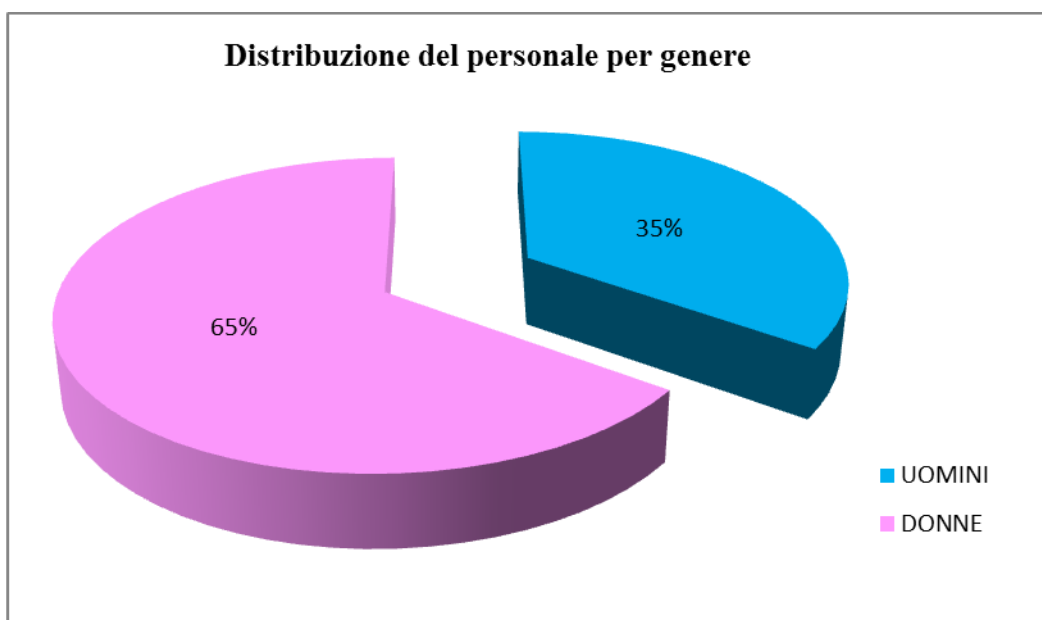
In data 30 marzo 2018 il CUG ha trasmesso agli Organi di Vertice la relazione annuale prevista dall'art. 21, comma 1, punto 4 della legge 183/2010, nonché dall'art. 9 del regolamento CUG AIFA dell'8 marzo 2012, approvata da tutti i componenti del Comitato Unico di Garanzia AIFA.

La predetta relazione tiene conto della situazione del Personale, si riferisce all'annualità 2017 e riguarda l'attuazione all'interno dell'Agazia dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing.

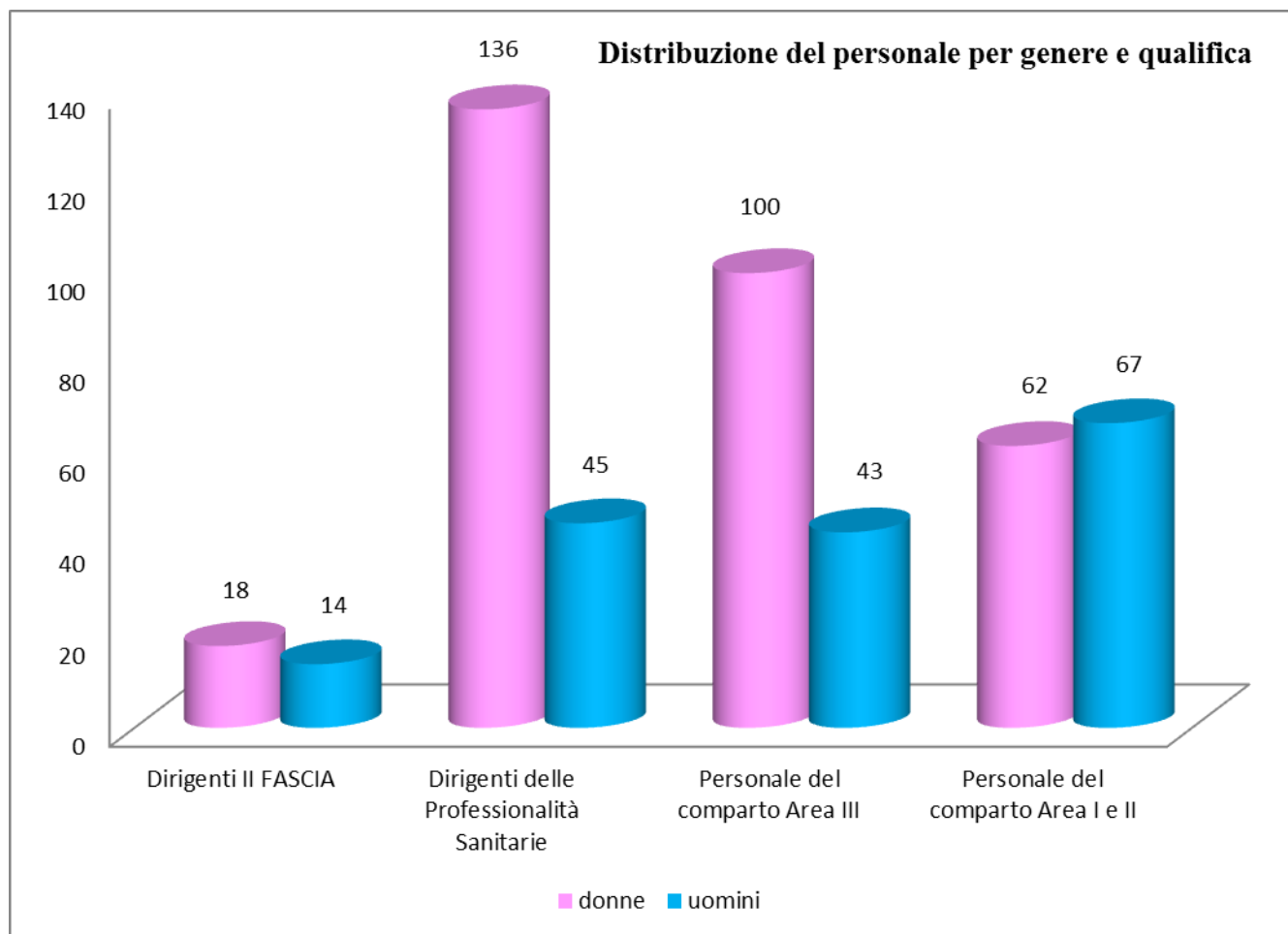
Al fine di orientare, da una prospettiva interna all'Amministrazione, delle azioni mirate da intraprendere in materia di pari opportunità di genere, si è proceduto alla raccolta e all'analisi dei dati

disaggregati per genere del proprio personale e alla mappatura delle professionalità secondo l'inquadramento.

Nell'annualità di riferimento l' Agenzia è costituita per il 65% da donne (316 unità) e per il 35% da uomini (169 unità).

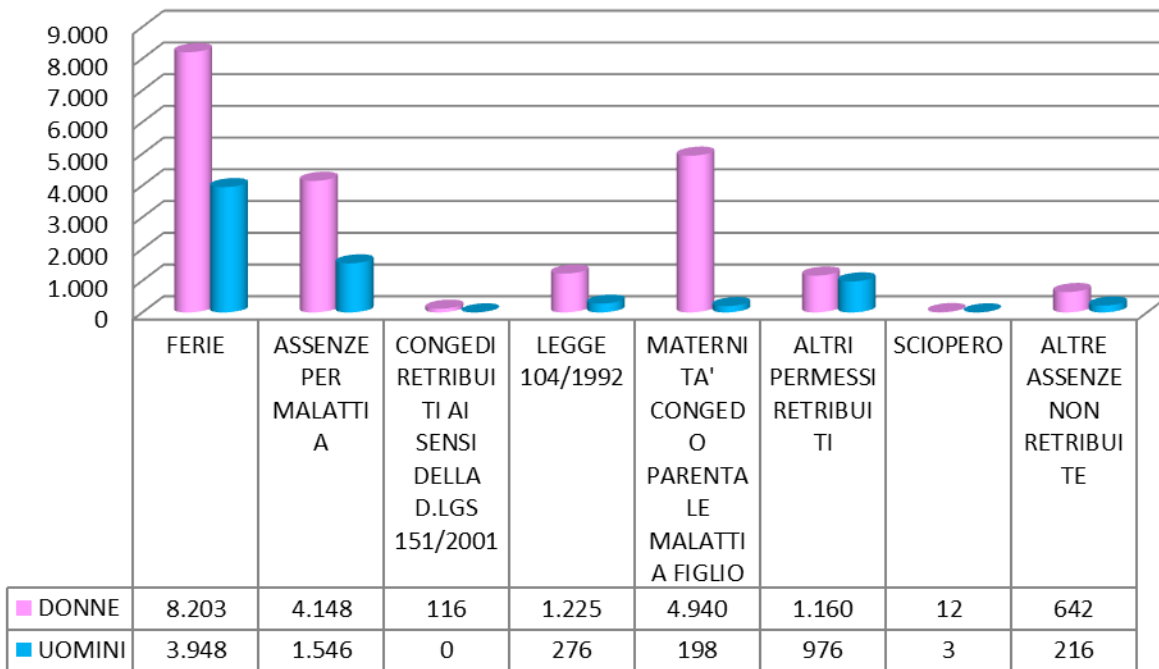


Osservando la distribuzione, sotto riportata, del personale per qualifica si nota come la maggioranza di donne si riflette in tutti gli inquadramenti, comprese le posizioni dirigenziali.



A seguire sono riportati dei grafici di genere, relativi al personale in servizio nel corso del 2017, che mostrano la distribuzione delle assenze a vario titolo, del personale fruitore dei permessi per maternità e paternità e la partecipazione ad attività di formazione.

### Numero di giorni di assenza per tipologia e genere



### Congedi maternità e parentali

