



Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2020:

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 69%) sui dati riferiti alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti presenti alla data del 31 dicembre 2020, 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 - ora dirigenti sanitari ai sensi del nuovo CCNL Area Funzioni Centrali sottoscritto il 9 marzo 2020 -, 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, fermo restando il rispetto della pariteticità tra i membri designati dalle organizzazioni sindacali e i membri dell'amministrazione.

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 2020 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 supportato l’amministrazione nell’avvio del progetto sperimentale pilota di lavoro agile, avviato a dicembre 2019, che ha coinvolto un contingente di 50 unità di personale, anche appartenente alla dirigenza sanitaria, e sulla base di tale proficua esperienza, l’AIFA ha potuto fronteggiare efficacemente l’emergenza sanitaria da COVID-19, consentendo il ricorso massivo all’applicazione della modalità di lavoro agile, mediante l’approvazione della determina del Direttore generale n. 255 del 9 marzo 2020.

Con l’art. 87, comma 1 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, recante *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, il lavoro agile rappresenta, oggi, una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione.

Successivamente, alla luce dell’innovato quadro normativo emergenziale, nonché a seguito dell’entrata in vigore del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 e previo confronto con le OO.SS. maggiormente rappresentative, è stato adottato, in data 27 ottobre 2020, il Protocollo di accordo per il rientro in sicurezza dei dipendenti dell’AIFA in ordine all’emergenza sanitaria da COVID-19.

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.

Nel corso del 2020 è stata finalizzata, inoltre, l’elaborazione del Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, adottato nel corso del 2021 con determina del Direttore generale. Con l'adozione del Codice di condotta l'Agenzia 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. Tale strumento è propedeutico alla istituzione della figura della Consigliera di fiducia avente la funzione di importante raccordo con le strutture organizzative interne all'amministrazione. Tale figura avrà ruolo e funzioni di salvaguardia di un'organizzazione lavorativa virtuosa, senza oneri e spese per l'amministrazione.

Con riferimento al benessere organizzativo del personale, si rappresenta, come noto, che l'art. 8 comma 1, lett. d) del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 recante il Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni, ha abrogato l'art. 14, comma 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009. Pertanto, l'Organismo Indipendente di Valutazione non ha più la cura annuale della realizzazione delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare, tra l'altro, il grado di benessere organizzativo. L'Amministrazione comunque, alla luce delle risultanze delle precedenti indagini, ha inteso provvedere alla realizzazione di un questionario, impostato sulla base del format elaborato dall'ANAC e con la rielaborazione del CUG, a rilevare: il grado di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico.

Il nuovo CUG ha individuato tra i propri componenti il sottogruppo avente il compito di finalizzare il suddetto questionario relativo alle indagini sul benessere organizzativo che dovrà essere strutturato anche in considerazione delle diverse modalità di espletamento della prestazione lavorativa da sottoporre all'attuale Direttore Generale per l'approvazione e conseguente somministrazione dello stesso al personale dell'Agenzia.

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 ed è stata prestata particolare attenzione affinché fossero inclusi nel Piano corsi indirizzati al personale afferente alla dirigenza amministrativa, per offrire strumenti in grado di migliorare la leadership e la gestione delle risorse umane, nell'ottica del team building e per stimolare un maggiore senso di partecipazione.

Anche per il 2020 il CUG AIFA ha proseguito la sua attività all'interno della Rete dei CUG (già Forum dei CUG), nato nel 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.

Nasce come 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 centro studi, ed ha partecipato alle diverse riunioni che si sono svolte nel corso del 2020, tutte per via telematica data l'emergenza epidemiologica in atto, per definire priorità e iniziative comuni e soprattutto per lo scambio di buone pratiche.

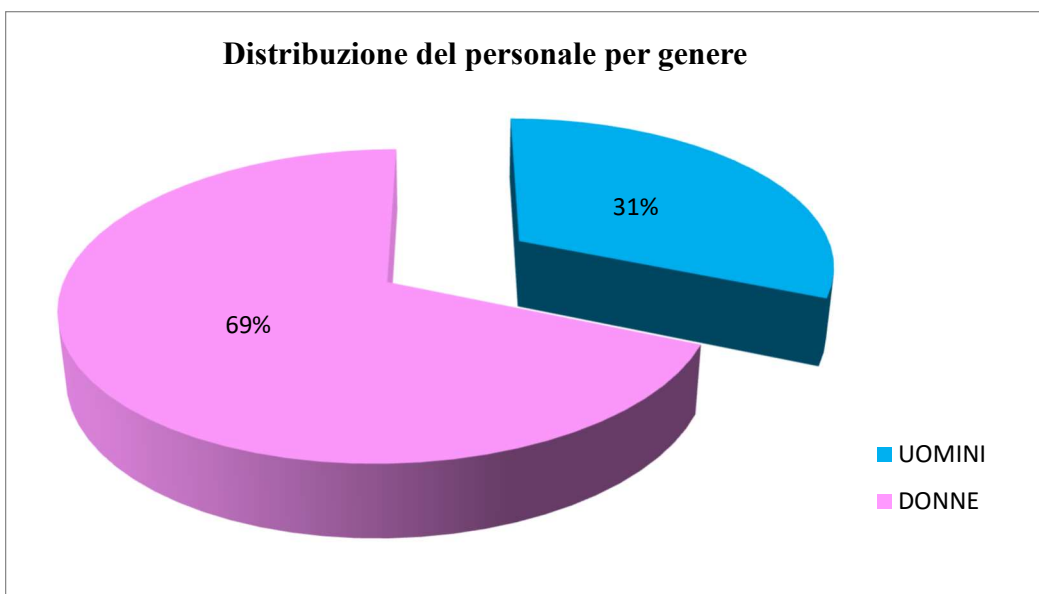
Con riferimento alla relazione annuale da trasmettere ai vertici dell'Agenzia e all'OIV, si rappresenta che la Relazione 2020 è stata inoltrata, ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019, attraverso il portale dei CUG, nei termini prescritti.

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.

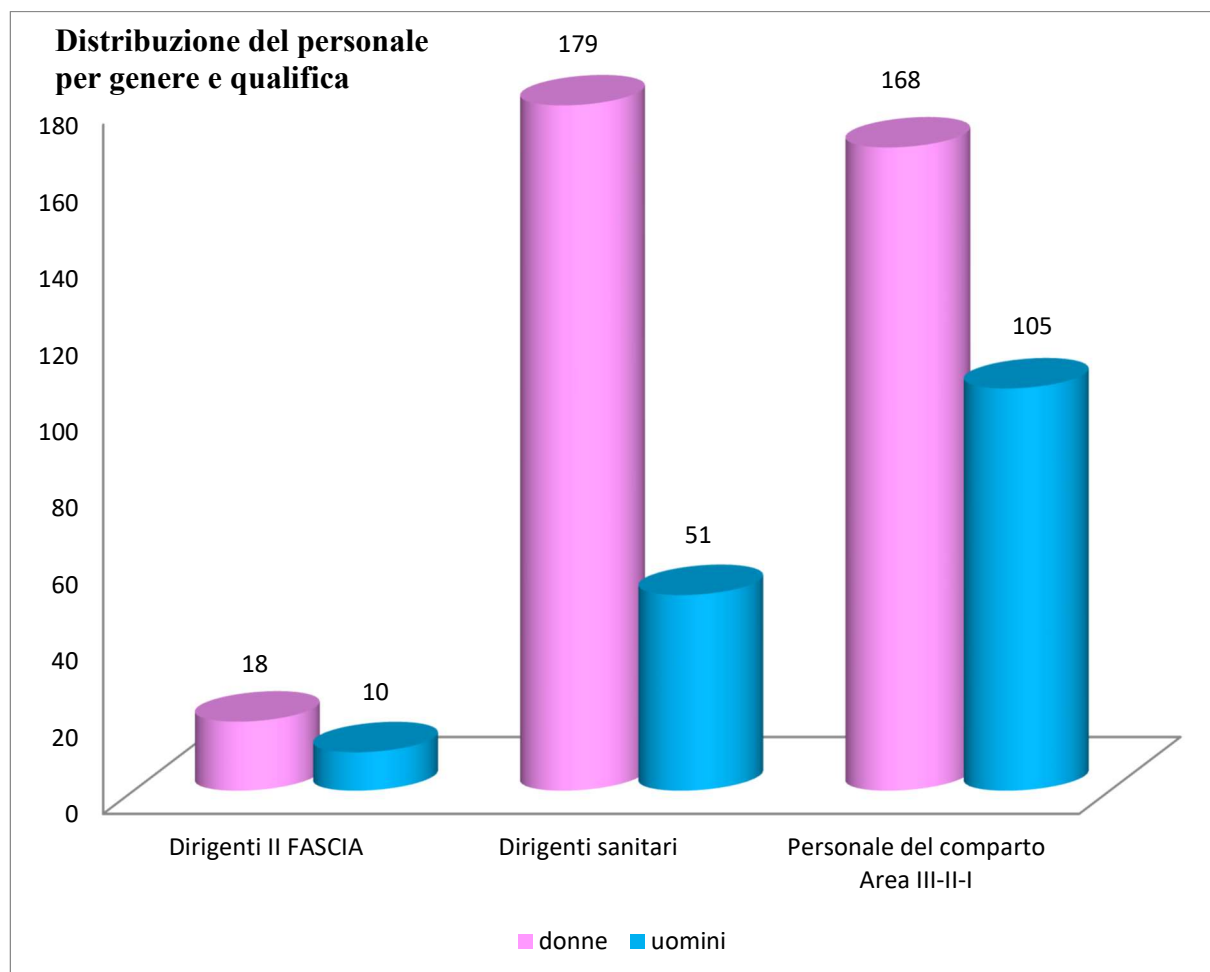
Nell'annualità di riferimento l'Agenzia è costituita per il 69% da donne (365 unità) e per il 31% da uomini (166 unità).

Distribuzione per genere e per livello dei Dipendenti dell'AIFA al 31 dicembre 2020.			
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti II fascia	18	10	28(*)
Dirigenti sanitari	179	51	230
Personale di Comparto (Area 3-2-1)	168	105	273
Totale	365	166	531

(*) al netto delle posizioni con incarichi ex art.19, commi 5 Bis e 6, del D.lgs 165/2001



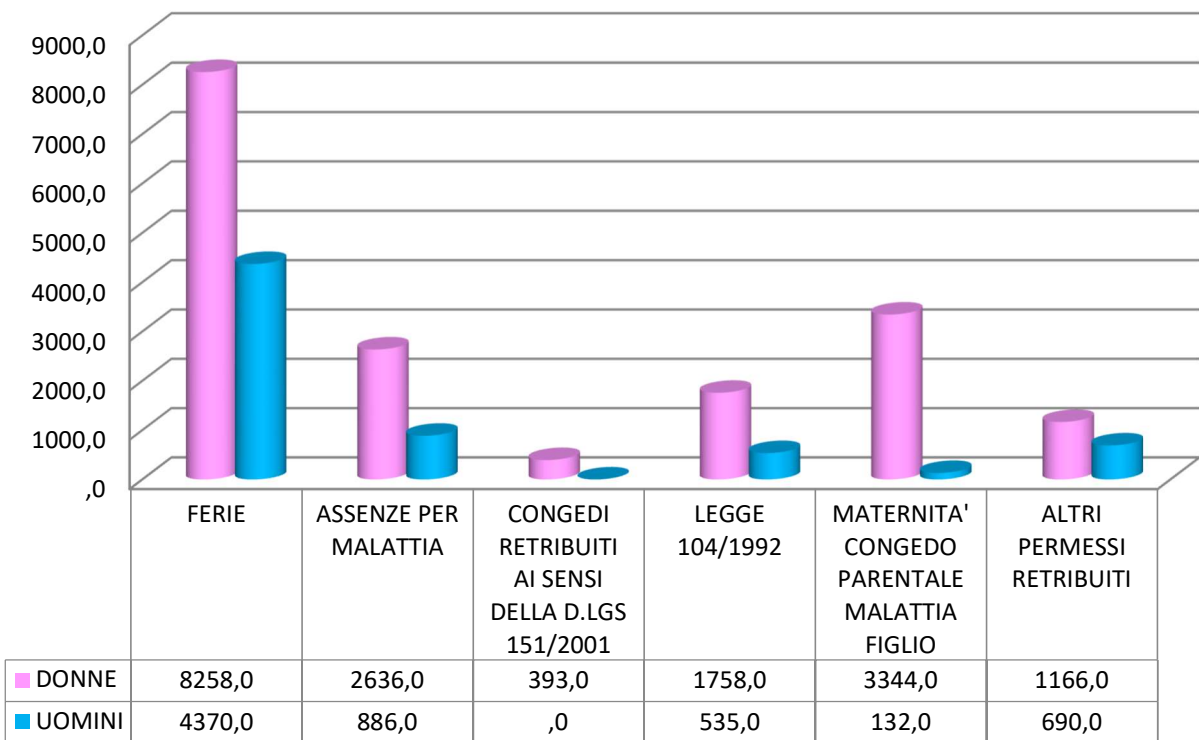
Osservando la distribuzione, sotto riportata, del personale per qualifica si nota come la maggioranza di donne si rifletta in tutti gli inquadramenti, comprese le posizioni dirigenziali.



A seguire sono riportati dei grafici di genere, relativi al personale in servizio nel corso del 2020, che mostrano la distribuzione delle assenze a vario titolo del personale fruitore dei permessi anche per maternità e paternità.

	FERIE	ASSENZE PER MALATTIA	CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELLA D.LGS 151/2001	LEGGE 104/1992	MATERNITA' CONGEDO PARENTALE MALATTIA FIGLIO	ALTRI PERMESSI RETRIBUITI	SCIOPERO	ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE
DONNE	8.258	2.636	393	1.758	3.344	1.166	7	104
UOMINI	4.370	886	0	535	132	690	7	0

Numero di giorni di assenza per tipologia e genere



DONNA	2.999
UOMO	103

