



## **Allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2021:**

### **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 70%) sui dati riferiti alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti presenti alla data del 31 dicembre 2021, 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), 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 nuovo CUG si è insediato formalmente il 14 dicembre 2020 e, in data 22 dicembre 2020, la Presidente dott.ssa Maria Cristina Piattella ha inviato ai vertici dell'Amministrazione e all'OIV una nota di presentazione.

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 2021 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. 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.

L'Agenzia si propone nel corso del 2022 di dare impulso e sviluppo al lavoro agile, la cui pianificazione, al pari del Piano triennale di Azioni Positive, è confluita, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, nel PIAO, come recentemente adottato.

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 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. A seguito dell'adozione del Codice di condotta si è proceduto alla pubblicazione dell'avviso per la ricerca del profilo più adeguato a ricoprire la figura della/del Consigliera/e di fiducia.

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. L'indagine sul benessere organizzativo è stata avviata in data 13 dicembre 2021 ed è terminata il 10 gennaio 2022.

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.

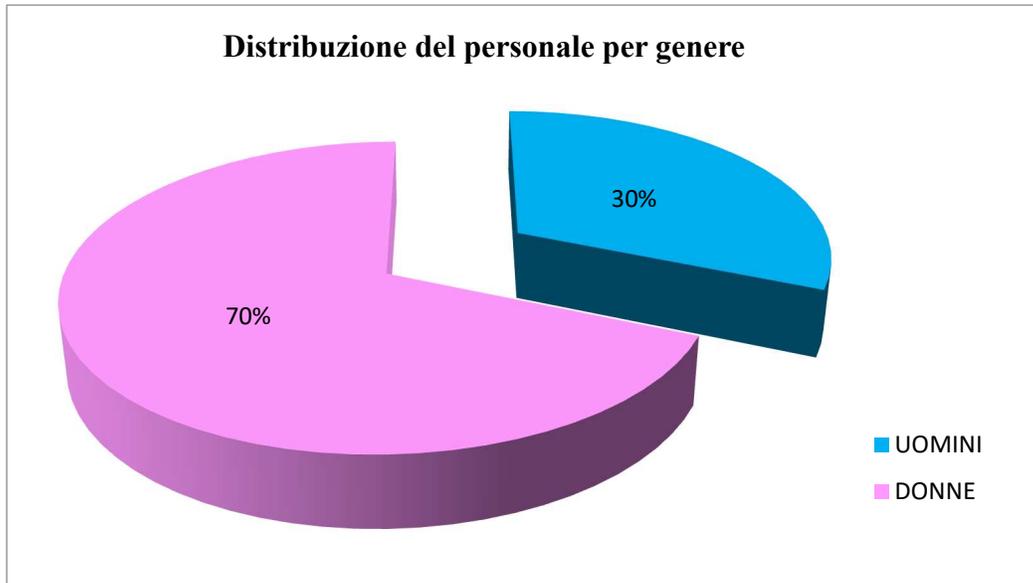
Anche per il 2021 il CUG AIFA ha proseguito la sua attività all'interno della Rete dei CUG (già Forum dei CUG), nato nel 2015. La Rete dei Comitati Unici di Garanzia nasce dal collegamento spontaneo tra i diversi CUG delle amministrazioni centrali e locali e si è consolidato in un network per discutere delle attività svolte da questi organismi e condividere progetti comuni. 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 2021 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 2021 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 70% da donne (395 unità) e per il 30% da uomini (172 unità).

Distribuzione per genere e per livello dei Dipendenti dell'AIFA al 31 dicembre 2021			
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti II fascia	17	9	26(*)
Dirigenti sanitari	198	58	256
Personale di Comparto (Area 3-2-1)	180	105	285
<b>Totale</b>	<b>395</b>	<b>172</b>	<b>567</b>
(*) 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.

