



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

**ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA ITALIANA  
DEL FARMACO 2017 - 2019**

**IL DIRETTORE GENERALE**

**Visti** gli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

**Visto** l'art. 48 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito con modificazioni dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, che ha istituito l'Agenzia Italiana del Farmaco (di seguito denominata anche "Agenzia");

**Visto** il decreto 20 settembre 2004 n. 245, del Ministro della Salute, di concerto con i Ministri della Funzione Pubblica e dell'Economia e delle Finanze, recante norme sull'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia, a norma dell'art. 48, comma 13, del decreto-legge n. 269 del 2003, citato, come modificato dal decreto 29 marzo 2012, n. 53, del Ministro della Salute, di concerto con i Ministri per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione e dell'Economia e delle Finanze;

**Visto** il decreto del Ministro della Salute del 17 novembre 2016, vistato ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 123/2011 dall'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della Salute in data 18 novembre 2016, al n. 1347, con cui è stato nominato Direttore generale dell'Agenzia italiana del farmaco il Prof. Mario Melazzini;

**Visto** il decreto del Ministro della Salute del 31 gennaio 2017, vistato ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 123/2011 dall'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della Salute in data 06 febbraio 2017, al n. 141, con cui il Prof. Mario Melazzini è stato confermato Direttore generale dell'Agenzia italiana del farmaco, ai sensi dell'art. 2, comma 160, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286;

**Visto** il Regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia (comunicazione in Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana – Serie Generale n. 140 del 17 giugno 2016);

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57;

**Visto** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

**Vista** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, registrata alla Corte dei conti il 3 luglio 2007, Reg. 8, foglio 135, recante le misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

**Visto** il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante la disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

**Visto** il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

**Vista** la circolare 18 novembre 2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante l'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato;

**Visto** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività, del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

**Visto** il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

**Vista** la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, riorganizzazione di enti, congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato, occupazione femminile nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro che, apportando alcune importanti modifiche al decreto legislativo 165/2001 citato è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e di assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche prevedendo, in particolare, la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

**Vista** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, registrata alla Corte dei conti 12 aprile 2011, Reg. 8, foglio 150, emanata di concerto dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità che detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo n.165 del 2001, come novellato dall'art. 21 della legge n. 183 del 2010;

**Vista** la legge 7 agosto 2015, n. 124 recante deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

**Vista** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, registrata alla Corte dei conti il 26 giugno 2017 al n. 1517, recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

**Visti** i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Ministeri e dell'Area I della Dirigenza;

**Visto** il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell'AIFA 8 marzo 2012, con il quale ne sono stati disciplinati l'organizzazione ed il funzionamento;

**Vista** la determina del Direttore generale 29 aprile 2016, n. 597, con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Agenzia Italiana del Farmaco (di seguito denominato anche "CUG AIFA");

**Visto** Piano Triennale per la Formazione 2017-2019 dell'Agenzia Italiana del Farmaco;

**Viste** le Relazioni annuali del CUG AIFA trasmesse all'Agenzia in data 31 marzo 2015, 31 marzo 2016 e 31 marzo 2017;

**Considerato** che il Piano Triennale di Azioni Positive dell'AIFA per il triennio 2017-2019 è stato predisposto dagli uffici competenti in materia di risorse umane in collaborazione con il CUG AIFA;

**Ritenuto** di dovere procedere all'approvazione del citato Piano di Azioni Positive,

#### DETERMINA

1. Di approvare il Piano di Azioni Positive dell'Agenzia Italiana del Farmaco di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 198 del 2006, per il triennio 2017 – 2019 allegato alla presente determina, di cui forma parte integrante e sostanziale.

2. Di dare mandato al Settore Risorse Umane di dare informazione, in merito all'adozione della presente determina, alle OO. SS. di comparto e dirigenza e al Collegio dei Revisori dei Conti.

3. Dall'adozione del presente provvedimento non derivano nuovi oneri a carico della Agenzia Italiana del Farmaco.

Roma, 14/07/2017

Il Direttore Generale  
Mario Melazzini





**PIANO DI AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO**

**TRIENNIO 2017 – 2019**

**(ex art. 48 D.lgs. 198/2006)**

## 1. Premessa

L'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna prevede, al comma 1, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive (P.A.P.) tendenti ad assicurare, ciascuna nel proprio ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La definizione giuridica di azioni positive viene precisata all'articolo 42 del citato decreto legislativo, quali misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro con lo scopo, tra l'altro, di eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro e nella progressione di carriera, di promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei settori professionali nei quali sono sotto-rappresentate e di favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti e la loro fruizione.

Alla luce della direttiva 23 maggio 2007 contenente "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità e della direttiva n. 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio in essa richiamata, le azioni positive sono misure che, in attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, possono prevedere, in deroga al principio di uguaglianza formale e di parità di trattamento, vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sotto-rappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi.

L'attuale assetto normativo dell'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n.165 del 2001, così come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 che ha ampliato le garanzie estendendo ulteriormente gli ambiti di tutela, fa sì che le pubbliche amministrazioni pongano in essere misure atte ad assicurare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro rimuovendo gli ostacoli che ne impediscono la realizzazione; garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e favoriscano politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; si impegnino a eliminare al proprio interno "*ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*". La citata norma prevede inoltre "*un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo*" e che le pubbliche amministrazioni debbano "*rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*".

Pertanto le azioni positive non sono unicamente dirette alla realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne, ma anche indirizzate alla tutela e all'accrescimento del benessere dei lavoratori e della loro sicurezza.

A tale fine l'articolo 57 del decreto legislativo 165 del 2001, come modificato dall'art. 21 della citata legge n. 183 del 2010, ha attribuito alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" accorpando in un solo organismo le

competenze del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

In data 10 gennaio 2012 l'Agenda Italiana del Farmaco, ai sensi del richiamato art. 57, ha istituito il proprio Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Tra i principali compiti, attribuiti al Comitato dal Regolamento del CUG dell'AIFA approvato in data 8 marzo 2012, vi sono funzioni propositive per la predisposizione, tra l'altro, di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo e per prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e di violenza morale, sessuale o psicologica all'interno dell'Agenda, funzioni consultive per la predisposizione di piani di formazione del personale e di criteri di valutazione dei lavoratori oltre a funzioni di controllo per la verifica dei risultati delle azioni positive e di verifica degli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al mobbing.

Con determina del Direttore Generale n. 785 del 22 luglio 2014 è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive dell'Agenda Italiana del Farmaco 2014 – 2016 e con successiva determina del Direttore Generale n. 597 del 29 aprile 2016 è stato istituito il nuovo Comitato Unico di Garanzia dell'AIFA, di durata quadriennale con decorrenza 30 aprile 2016. Il nuovo CUG si è insediato formalmente il 19 maggio 2016 e si è presentato ai vertici dell'Amministrazione in data 1 luglio 2016.

Infine si richiama l'art. 9-*duodecies* del decreto legge 19 giugno 2015 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, che ha rideterminato la dotazione organica dell'Agenda Italiana del Farmaco nel numero di 630 unità. Successivamente all'ampliamento della dotazione organica, adottato con delibera del C.d.A. n. 6 del 3 febbraio 2016, è entrato in vigore il nuovo "Regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'Agenda Italiana del Farmaco" pubblicato il 17 giugno 2016, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale n. 140 del 17 giugno 2016, che ne ha modificato profondamente l'assetto.

## **2. Piano triennale di azioni positive 2014-2016: le attività svolte**

Il Piano triennale di azioni positive 2014-2016 ha consentito di raggiungere alcuni importanti risultati nelle diverse aree di intervento. In particolare è proseguita, in costanza di piano, l'attività del Comitato Unico di Garanzia dell'Agenda con particolare riferimento all'analisi ed alla valutazione dei risultati del questionario sul benessere organizzativo, svolta dal sottogruppo interno al CUG, creato al fine di valutare i risultati delle indagini somministrate nel 2013, 2014 e 2015.

Le indagini, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, come era previsto dall'art. 14, comma 5, decreto legislativo n. 150 del 2009, sono state attuate attraverso la somministrazione a tutto il personale dipendente del questionario predisposto dalla ANAC (ex-CIVIT), nel rispetto delle indicazioni dell'OIV e integrato dalle proposte del Comitato Unico di Garanzia.

L'indagine ha incluso tre diversi ambiti di rilevazione: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico. Ciascuno di essi ha riguardato aspetti diversi del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa, ma analizzati in forma aggregata hanno consentito la rilevazione di aspetti diversi del mondo del lavoro contribuendo alla definizione di un concetto più ampio di benessere organizzativo.

A seguito di tali risultati il CUG ha individuato un gruppo di lavoro con il compito di evidenziare le eventuali criticità emerse al fine di attivare azioni di miglioramento e, quindi, *“assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale”*, secondo quanto previsto dall’art. 2 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Il gruppo ristretto interno al CUG incaricato di effettuare l’analisi dei dati ha utilizzato, in tutte le valutazioni effettuate, un meccanismo di semplificazione della loro lettura.

All’analisi del benessere era connessa la programmazione di un percorso formativo finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo: nelle giornate del 21 gennaio 2015 e del 4 e 11 febbraio 2015 si è tenuto il seminario in materia di *“Team Building e gestione del conflitto”*, con l’obiettivo di sviluppare la collaborazione e la fiducia reciproca necessarie per negoziare obiettivi, metodi e ruoli. Il seminario aveva altresì la finalità di contribuire a promuovere la gestione e il superamento dei potenziali conflitti e la valorizzazione delle capacità di ogni risorsa.

In attuazione del Piano 2014 - 2016 il CUG AIFA ha elaborato anche una Procedura Operativa Standard (POS), per la gestione delle segnalazioni di competenza del CUG, finalizzata dall’attuale Comitato e entrata in vigore nel mese di settembre 2016.

Sempre in costanza di Piano Triennale di azioni positive 2014 – 2016 è stata implementata, aggiornata ed integrata l’Area Riservata dell’AIFA, al fine di consentire la consultazione di documentazione di interesse generale e favorire la condivisione di materiali e informazioni in modo rapido ed efficace, incoraggiando un costante collegamento tra lavoratore e attività professionale. All’interno dell’Area Riservata e del sito istituzionale AIFA sono state aggiornate costantemente, tra le altre, le informazioni relative al CUG dell’Agenzia.

Nel corso del triennio, inoltre, il Comitato ha aderito anche alle iniziative organizzate dai Comitati Unici di Garanzia delle altre amministrazioni, con particolare riferimento all’istituzione del FORUM dei CUG, che è stato presentato nel corso di un Convegno organizzato presso la Camera dei Deputati in data 16 giugno 2015 e al quale l’AIFA ha aderito.

Sempre in risposta alle azioni previste dal piano, si segnala l’adesione al contratto di assicurazione stipulato dall’Associazione Nazionale per l’assistenza sanitaria dei dipendenti degli enti pubblici (ASDEP) finalizzata ad ottenere trattamenti complementari a quelli previsti nell’ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie per i dipendenti e per i familiari a carico.

Il 1 luglio 2016 in occasione della presentazione del nuovo CUG ai vertici dell’Amministrazione, sono stati anche illustrati i risultati dell’indagine sul benessere organizzativo condotta nell’anno 2015 tra i dipendenti dell’Agenzia, insieme ad alcune proposte tra cui l’organizzazione di un evento interno di presentazione del nuovo Comitato in cui illustrare tematiche inerenti i suoi compiti.

Il presente Piano Triennale rappresenta, quindi, un **documento programmatico delle azioni positive che si intendono realizzare**, da adottarsi a cura dell’amministrazione in linea di continuità con le azioni poste in essere negli anni precedenti, per intervenire sulle criticità e 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 ed impegni familiari.

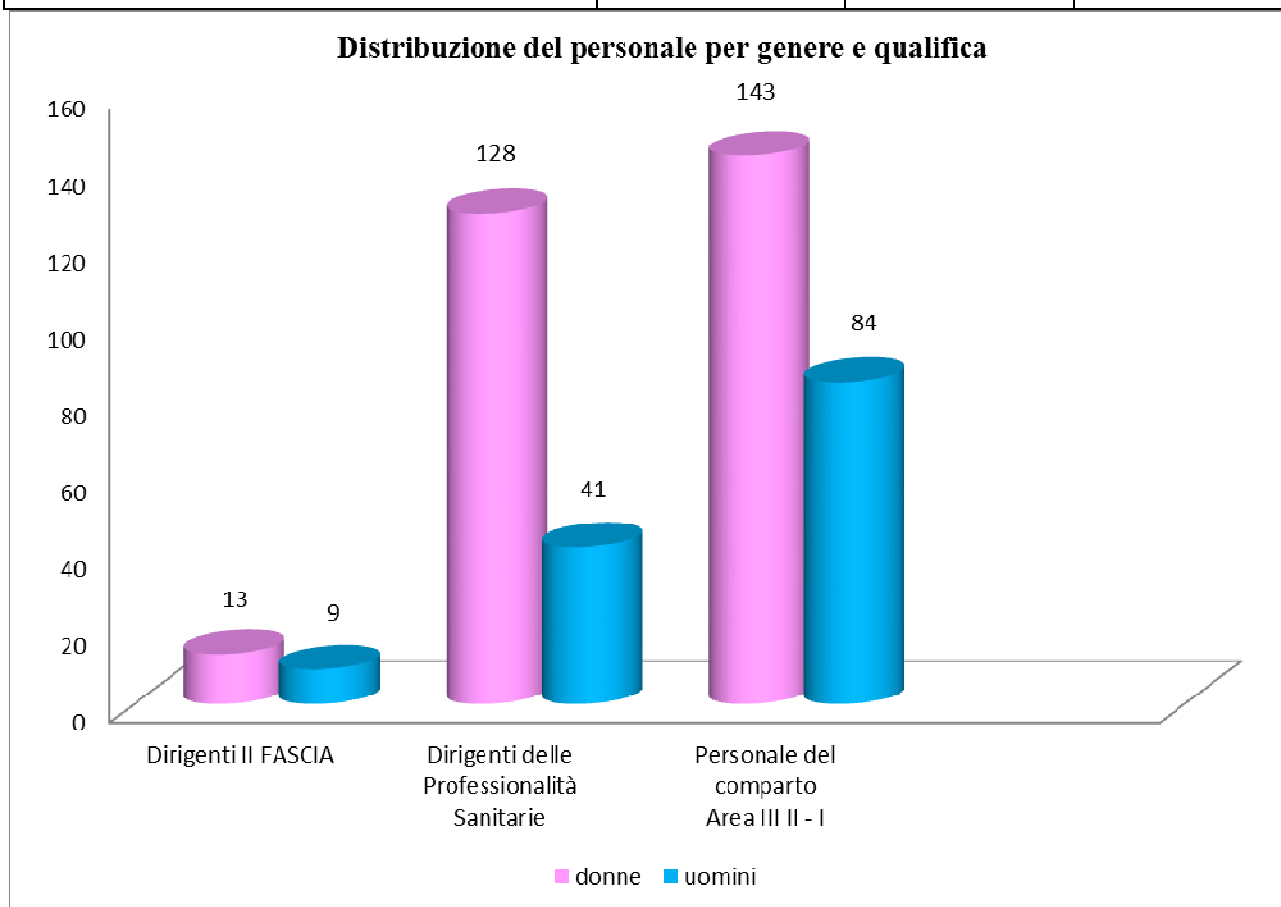
### 3. LE AZIONI POSITIVE: NUOVE PROPOSTE

#### Le pari opportunità tra uomo e donna: la situazione in AIFA

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 2016, vi è una netta prevalenza della componente femminile (più del 68%) sia in termini assoluti che per qualifica professionale.

#### Distribuzione per genere e per livello dei dipendenti dell'AIFA al 31 dicembre 2016

Al 31.12.2016	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti II fascia	13	9	22
Dirigenti delle professionalità sanitarie	128	41	169
Personale di Comparto (Area 3-2-1)	143	84	122
<b>TOTALE</b>	<b>284</b>	<b>134</b>	<b>418</b>



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

Non è stato pertanto necessario, né lo si ritiene per il futuro, porre in essere azioni positive per il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 198 del 2006.



## **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

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, nonché alla luce del nuovo assetto organizzativo a seguito dell'entrata in vigore - in data 17 giugno 2016 - del nuovo Regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco, e della conseguente attività di adeguamento strutturale, si propone di condurre, per il triennio in considerazione e possibilmente con cadenza annuale, le **indagini sul personale dipendente** volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Alla luce delle recenti rilevazioni che hanno fatto emergere condizioni di scarso benessere organizzativo, il cui perdurare potrebbe determinare fenomeni di diminuzione della produttività e ridotta motivazione, l'Amministrazione promuove l'utilizzo di strumenti di **raccolta di suggerimenti e/o segnalazioni** al fine di ottenere dati ed indicatori relativi al clima aziendale ed individuare opportune proposte migliorative. Oltre a ciò, si propone di continuare a somministrare il **questionario per la rilevazione del benessere organizzativo** su menzionato, ma personalizzato in base alle esigenze del nuovo contesto ed elaborato secondo criteri che consentano al personale di esprimere in modo chiaro e diretto la propria valutazione rispetto all'ambiente lavorativo.

Sulla base dei risultati emersi dalle indagini effettuate, l'Agenzia si impegnerà ad attivare azioni di miglioramento per garantire un ambiente di lavoro improntato alla salute dei lavoratori nella sua definizione più ampia quale "stato di benessere fisico, mentale e sociale".

Inoltre, in merito ad alcune affermazioni positive relative a casi di mobbing e molestie espresse in risposta alle domande dei questionari delle recenti indagini sul benessere organizzativo, il CUG ripropone di valutare la possibilità di intraprendere idonee iniziative di supporto ai dipendenti, quali **attività di counseling/attivazione della figura della consigliera di fiducia**/istituzione di uno **sportello di ascolto** possibilmente fuori dalla sede dell'Agenzia, gestito da personale esterno qualificato, eventualmente usufruendo di convenzioni con altre amministrazioni.

In funzione del nuovo assetto organizzativo, sarà infine prioritario **ritarare gli obiettivi di performance degli uffici** anche in base ai piani di attività annuali ed adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro.

### **Programmazione di un percorso formativo finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo.**

All'analisi del clima aziendale è connessa la programmazione di un percorso formativo finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo.

Alla luce delle risultanze dei questionari sul benessere organizzativo, si propone la realizzazione di un progetto formativo specificamente rivolto ad approfondire le **tematiche del 'mobbing' e delle 'molestie'** sul luogo di lavoro, con approfondimenti sulla normativa e sui meccanismi di segnalazione e/o denuncia. Tali aspetti si ritiene possano essere trattati nell'ambito dell'evento di

presentazione del Comitato Unico di Garanzia dell'AIFA nel quale dare spazio anche ad un focus sul codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

In questa fase di riorganizzazione, conseguente l'entrata in vigore del nuovo Regolamento AIFA, si propone inoltre l'organizzazione di corsi trasversali che affrontino il tema della **gestione del cambiamento**, nonché la previsione di corsi di aggiornamento in leadership, **gestione delle risorse e team building per il personale dirigente di II fascia**.

In merito ai suddetti corsi di formazione svolti si propone di prevedere, per ogni corso di formazione, **appositi questionari** a cura dei lavoratori a conclusione di ogni modulo formativo per verificare l'efficacia della scelta ed attuare le azioni più opportune per la promozione della cultura e tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro anche su suggerimento del CUG.

### **FORMAZIONE:**

Oltre all'attività di formazione connessa con lo sviluppo del benessere organizzativo, l'Agenzia ha intenzione di programmare attività formative destinate ai dipendenti per colmare alcuni gap di informazione interna, come emerso a seguito delle rilevazioni sul benessere organizzativo condotte negli ultimi anni.

In considerazione della rapida evoluzione del contesto in cui opera l'Agenzia, sono stati individuati ulteriori ambiti da inserire nel documento formativo di prossima adozione e, precisamente, in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, in materia di lavoro agile, nonché per la diffusione di una maggiore comunicazione interna intra e fra le Aree.

A tal proposito, il CUG propone politiche di rafforzamento dei meccanismi di verifica e controllo sulla formazione offerta e attuata nei confronti dei dipendenti in modo da garantire quanto più possibile percorsi formativi ampi ed uniformemente distribuiti.

### **Corso per i neoassunti**

Si propone la preparazione di un pacchetto formativo/informativo per i nuovi assunti, nella forma di lezione frontale e a distanza, allo scopo di presentare:

- il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e il codice di comportamento AIFA, con esempi pratici;
- un approfondimento sui concetti di trasparenza e riservatezza;
- un approfondimento sugli aspetti giuridico-regolatori che regolamentano le attività dell'AIFA;
- un indirizzo sui modi dell'utilizzo degli strumenti comunicativi interni ed esterni;
- una breve presentazione degli uffici AIFA.

Si propone di rendere tale corso fruibile anche per il personale già in forza in AIFA e di mettere a disposizione il materiale anche in formato digitale per la consultazione a distanza e/o on line.

### **Corsi di aggiornamento linguistico.**

E' stata prevista la riedizione dei corsi di aggiornamento di lingua inglese, che si svolgono presso l'AIFA già da alcuni anni, allo scopo di permettere ad alcuni dipendenti di colmare il proprio gap

formativo nonché di consentire un costante aggiornamento per coloro che sono in quotidiano rapporto con i colleghi degli altri Paesi UE ed extra UE. Al fine di accrescere le conoscenze linguistiche dei dipendenti, sono previste anche edizioni di corsi di francese, spagnolo, cinese e arabo.

### **Corsi di formazione sui nuovi sistemi informativi AIFA**

Sono stati previsti nell'ambito del Piano Triennale di Formazione 2016 - 2018 corsi di aggiornamento informatico.

Inoltre a seguito dell'introduzione dei **nuovi sistemi informativi** dell'Agenzia avvenuti a partire dalla fine del 2016 e inizio 2017, si propone di realizzare un ciclo di formazione a cura delle risorse interne dei Settori ICT e/o Risorse Umane per supportare il personale nel migliore e più funzionale impiego di tali strumenti, a beneficio dell'efficienza organizzativa.

### **Corsi a sostegno della lavoratrice madre al rientro**

Azione positiva, già proposta nel precedente piano e in corso di programmazione, è costituita dall'attività di **supporto ai neo genitori nella fase di rientro**, dopo il congedo per maternità/paternità, mediante percorsi formativi svolti da personale interno dell'AIFA in un clima di collaborazione che le precedenti azioni positive hanno inteso creare, al fine di favorire un reinserimento graduale nei processi di lavoro. Sarà previsto quindi l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate quali la maternità, la malattia o la cura di familiari, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute), al fine di favorire nel modo più snello e sereno possibile il loro pieno reintegro nell'operato quotidiano dell'Agenzia.

Infine, come previsto dalla Direttiva 1/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si propone di attuare azioni positive in materia di **allattamento sul luogo di lavoro**.

### **Condivisione degli obiettivi strategici e coinvolgimento dei dipendenti.**

Al fine di aumentare il benessere organizzativo e la performance individuale e generale e in risposta ai dati negativi risultanti dalle indagini di clima di cui sopra, si propone di prevedere **incontri periodici** (almeno semestrali) con i dipendenti, all'interno di ogni Area/Settore/Ufficio per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi strategici dell'Agenzia. Gli incontri sono utili anche a verificare se il trend di performance è in linea con gli obiettivi negoziati individualmente e, in presenza di scostamenti determinati da specifici eventi segnalati di stress da lavoro correlato dei dipendenti, intervenire applicando le misure correttive necessarie.

### **Comunicazione interna**

In linea con quanto proposto al punto immediatamente precedente, si propone di potenziare la comunicazione interna, implementando i canali comunicativi già presenti, con particolare attenzione all'Area Riservata e di stimolare l'acquisizione di informazioni, notizie e iniziative utili per i dipendenti al fine di far crescere ulteriormente lo spirito di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'Agenzia. A questo scopo, potrebbero essere organizzati dei **mini-corsi periodici per la**

**presentazione degli uffici e delle attività in corso**, a beneficio dei nuovi assunti e di tutto il personale.

### **Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

L'Amministrazione è in via di definizione dell'orario di lavoro per il personale del comparto. Nella proposta di disciplina sottoposta all'attenzione delle OO. SS., viene prevista la necessaria **flessibilità in ingresso** per consentire la più ampia conciliazione dei tempi vita/lavoro. Saranno inoltre previste forme di flessibilità/variazione di orario/permessi e aspettative varie per esigenze di assistenza a minori, anziani, malati gravi. La fruizione di tali forme di flessibilità sarà attuata sulla base di criteri di rotazione, al fine di consentire che tutti i dipendenti possano usufruirne. Le nuove articolazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei vari Uffici.

### **Smart working e telelavoro**

La legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* ha previsto all'art. 14 che *“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*.

L'obiettivo qualitativo fissato dall'articolo 14 della legge 124 del 2015 è quello di favorire l'adozione da parte delle PA di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (modalità concettualmente ricondotte al lavoro agile o *smart working*).

L'obiettivo quantitativo è quello di permettere, entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità. Si tratta, in sintesi, di promuovere una nuova visione dell'organizzazione volta a stimolare l'autonomia e la responsabilizzazione dei lavoratori realizzando nel contempo una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In tale ambito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha avviato una serie di incontri con i referenti delle pubbliche amministrazioni, con l'obiettivo di dare impulso alle attività previste dalla disposizione normativa richiamata, prevedendo la costituzione di gruppi di lavoro in considerazione della competenza delle singole amministrazioni. Anche l'AIFA è stata coinvolta nell'iniziativa e a tal fine si è provveduto alla costituzione di un **gruppo di lavoro ad hoc** per l'elaborazione di una proposta di applicazione dello *smart working* in AIFA da sottoporre al vaglio dell'Amministrazione entro il 2017. L'Amministrazione ha manifestato il proprio interesse presso il Dipartimento per le pari opportunità, per l'individuazione delle 15 PA che sperimenteranno percorsi di lavoro agile nell'ambito del Progetto “Lavoro agile per il futuro della PA”.

### **Assistenza sanitaria**

Tra i servizi che mirano a garantire in senso effettivo le pari opportunità e il benessere del personale corre l'obbligo di ricordare l'adesione al contratto di assicurazione stipulato

dall'Associazione Nazionale per l'assistenza Sanitaria dei dipendenti degli enti pubblici (ASDEP) finalizzata ad ottenere trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie per i dipendenti e per i familiari a carico. Nell'ottica di *family friendly* si collocano, pertanto, le azioni volte **al rinnovo della polizza sanitaria**, con nuove prestazioni di interesse dei dipendenti.

### **Agevolazione trasporto pubblico**

L'Amministrazione ha attivato, con l'ATAC di Roma, una convenzione finalizzata ad ottenere tariffe agevolate per i dipendenti AIFA.

Si intende altresì verificare, attraverso il *Mobility manager*, la possibilità di usufruire di soluzioni di trasporto complementari ed innovative, con il supporto delle aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale, su gomma e su ferro, con l'utilizzo anche di bicicletta e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici e/o a basso impatto ambientale, per il miglioramento dei servizi e l'integrazione degli stessi.

### **Sicurezza sul luogo di lavoro**

In attuazione delle normative in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, particolare attenzione continuerà ad essere prestata alla predisposizione di percorsi informativi e formativi. Si proseguirà quindi con la organizzazione di corsi destinati a tutti i dipendenti, con frequenza obbligatoria, al fine di coinvolgere tutti nel processo di conoscenza di tali tematiche e prevenire la attivazione di dinamiche potenzialmente fonte di stress/rischio. Anche per questi corsi verranno somministrati questionari anonimi da compilare a cura dei lavoratori a conclusione di ogni modulo formativo, per verificare ad attuare le azioni più opportune per la promozione della cultura e tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro.

### **Monitoraggio e rendicontazione**

Il Settore Risorse Umane, in collaborazione con il CUG, predispone annualmente una rilevazione sulla base della quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.

Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti attraverso la pubblicazione sull'Area Riservata dell'Agenzia.

Si prevede di attuare le attività di monitoraggio:

- *in itinere*, come controllo e verifica periodica dello stato di avanzamento dei lavori; raccolta di dati utili a ridefinire in itinere le azioni progettuali; partecipazione dei dipendenti alle iniziative attuate - entro la fine di ogni anno;
- *ex-post*, come misurazione degli impatti equitativi di genere delle azioni positive tramite indicatori qualitativi e quantitativi entro sei mesi dalla data di scadenza del presente Piano.

\*\*\*\*\*

L'Agenzia Italiana del Farmaco ha provveduto ad elaborare il Piano Triennale delle azioni positive 2017-2019 avuto riguardo al contesto lavorativo e organizzativo attuale e di profonda

riorganizzazione conseguente alle disposizioni normative contenute nell'art. 9-*duodecies* del decreto legge n. 78 del 2015, convertito con modificazioni dalla legge n. 125 del 2015, cui sono succeduti la delibera di determinazione della nuova dotazione organica di AIFA, n. 6 del 3 febbraio 2016 e la delibera di adozione del nuovo regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco, n. 12 del 8 aprile 2016.

In particolare sono state analizzate le problematiche sottese al nuovo assetto organizzativo quale punto di partenza indispensabile per elaborare azioni positive il più possibile mirate alla soluzione delle situazioni di disparità, alla conciliazione dell'attività lavorativa con la vita familiare e all'incremento della comunicazione interna.

Il Piano verrà pubblicato, una volta adottato, sul sito istituzionale della Agenzia, nella apposita sezione in Amministrazione Trasparente.

Riepilogo delle principali azioni positive e relativa tempistica indicativa:

<b>Attività</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Possibili Uffici coinvolti</b>	<b>Tempistica</b>
Indagini sul benessere organizzativo	Somministrazione del questionario personalizzato su caratteristiche AIFA per rilevare grado di benessere dipendenti	Settore Risorse Umane CUG	Entro dicembre 2017-2018-2019
Formazione per il personale e per la dirigenza	Organizzazione di corsi trasversali su gestione del cambiamento, team building, management, ecc.	Settore Formazione	A partire dal 2017 e in accordo con il Piano della Formazione
Evento di presentazione del CUG AIFA	Corso su codice di comportamento e temi mobbing e molestie; presentazione CUG, compiti e attività	CUG Personale interno competente nelle materie	2017
Presentazione degli Uffici a seguito della riorganizzazione	Ciclo di brevi incontri di presentazione delle attività dei singoli Uffici	Referenti da individuare in ogni Ufficio	2017 per tutto il personale e successivamente per i nuovi ingressi
Strumenti di formazione anche a distanza sui nuovi sistemi informativi AIFA	Realizzazione di tutorial e materiali esplicativi sul sistema di gestione presenze e nuovi servizi on line	Settore ICT	2017 per tutto il personale e successivamente per i nuovi ingressi
Progetto pilota smart working	Elaborazione di una proposta di applicazione di smart working in Agenzia	Gruppo di lavoro misto Settore Risorse Umane Settore ICT	2017-2018-2019
Studio di fattibilità per attivazione sportello di ascolto/convenzione con Consigliere di Fiducia	Verifiche amministrative e logistiche per istituire uno sportello di ascolto o attivare una convenzione con altre Amministrazioni per usufruire dei servizi del Consigliere di Parità	CUG Area Amministrativa	2017
Convenzione per agevolazioni abbonamento trasporto pubblico	Attivazione di una convenzione con ATAC per sconti e rateizzazione tessera annuale Metrebus	Area Amministrativa ( <i>Mobility manager</i> )	2017-2018-2019