



## ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO 2020 - 2022

### 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 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 del Ministro della Salute del 2 marzo 2020, con cui il dott. Nicola Magrini è stato nominato Direttore Generale dell'Agenzia e il relativo contratto individuale di lavoro con decorrenza in pari data;

**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 legge 8 marzo 2000, n. 53, recante *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*;

**Visto** il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”*, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

**Visto** il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante *“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*;

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

**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 il 12 aprile 2011, 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”* e, in particolare l’art. 14 concernente la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;

**Vista** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, n. 3, registrata alla Corte dei conti il 26 giugno 2017, 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”*;

**Vista** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, n. 2, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità e registrata dalla Corte dei conti in data 16 luglio 2019, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007, citata e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 e, in particolare il punto 3.2 che prevede il collegamento del presente Piano triennale di azioni positive con il ciclo della *performance*;

**Visto** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020 recante *“le ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia*

di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale" e, in particolare l'art. 1, comma 1, lett. d), ed n), nonché l'allegato 1) lett.a);

**Visto** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 8 marzo 2020 recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19";

**Vista** la determina del Direttore generale 9 marzo 2020, n. 255, recante l'applicazione straordinaria della modalità di lavoro agile tra le misure urgenti per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus da Covid-19, nel rispetto delle disposizioni contenute nei richiamati DPCM del 4 e 8 marzo 2020;

**Visto** il 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*" e, in particolare l'art. 87, comma 1, per il quale fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni;

**Visti** i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Funzioni Centrali e dell'Area Funzioni Centrali;

**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** il Piano Triennale per la Formazione 2019-2021 dell'Agenzia Italiana del Farmaco;

**Viste** le Relazioni annuali del CUG AIFA trasmesse, nei termini prescritti, ai vertici dell' Agenzia;

**Considerato** che il Piano Triennale di Azioni Positive dell'AIFA per il triennio 2020-2022 è stato predisposto dal Settore risorse umane in collaborazione con il CUG AIFA;

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

**Vista** la delega dell'8 aprile 2020, la quale in sostituzione della precedente delega del 6 aprile 2020, con la quale il Direttore Generale, nel segnalare che sussiste ancora lo stesso impedimento ad essere in servizio e, quindi, a procedere con la firma digitale degli atti, perfettamente consapevole degli atti posti in essere dall'Agenzia Italiana del Farmaco, delega il Dott. Domenico Di Giorgio a firmare, in proprio nome e conto, gli atti relativi a tutti i provvedimenti in corso fino alla durata della assenza/indisponibilità del Direttore stesso, ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.M. 20/09/2004 n. 245;

## **DETERMINA**

1. Di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive dell'Agencia Italiana del Farmaco di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 198 del 2006, per il triennio 2020 – 2022 allegato alla presente determina, di cui forma parte integrante e sostanziale, predisposto in collaborazione con il CUG-AIFA.
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 alle RSU.
3. Dall'adozione del presente provvedimento non derivano nuovi oneri a carico della Agencia Italiana del Farmaco.

Il presente provvedimento sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per il prescritto controllo.

Roma, 30/04/2020

**Il delegato del Direttore Generale Nicola Magrini  
Domenico Di Giorgio**



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

**2020 – 2022**

**(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.

Con la Direttiva 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”, emanata congiuntamente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, sono state impartite le 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.

Successivamente in data 26 giugno 2019, in sostituzione della direttiva 23 maggio 2007, recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” nonché per aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, è stata emanata, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità la Direttiva n. 2/2019 recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”.

Con tale direttiva sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

In data 10 gennaio 2012 l’Agenzia 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’Agenzia, 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. 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.

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.

## **2. Piano triennale di azioni positive 2017-2019: rilevazione e stato dell’arte delle azioni indicate**

Il Piano triennale di azioni positive 2017-2019, di cui alla determina n. 1312/2017 richiamata, è stato adottato 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, con particolare riferimento alla determinazione della nuova dotazione organica di AIFA 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.

**2.1** Con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro l’Agenzia, al fine di dare attuazione alle misure previste dall’art. 14 legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*, finalizzate alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, ha costituito un gruppo di lavoro interno, composto anche da rappresentanti del CUG e delle OO.SS., che ha analizzato i tratti salienti della nuova disciplina e ne ha approfondito le possibili modalità attuative, anche alla luce delle linee guida contenute nella direttiva n. 3/2017, emanata dal Ministero della Semplificazione e della pubblica amministrazione recante *Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2, dell’articolo 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 pubblici.*

Al termine dell’attività di analisi del contesto interno, il Gruppo di lavoro ha predisposto un *Atto di indirizzo per l’attuazione di progetti di telelavoro e progetti sperimentali di lavoro agile o smart working* in attuazione dell’ art. 14 legge 7 agosto 2015, n. 124, che ha sottoposto all’attenzione della Direzione Generale, la quale, in seguito al confronto con le OO.SS. e le RSU, lo ha adottato con determina direttoriale n. 532 del 30 marzo 2018.

Il predetto Atto di indirizzo si pone l’obiettivo di favorire, anche nella fase di riorganizzazione dell’AlFA, una più efficace ed efficiente organizzazione del lavoro permettendo, al contempo, al personale di avvalersi di una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare le cure parentali e garantire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, salvaguardando in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovativi.

Tutto ciò, fermi restando comunque gli obiettivi qualitativi e quantitativi fissati dall’art. 14 della legge n. 124/2015, citata: 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 e permettere, entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità.

In fase di prima applicazione l’Agenzia ha deciso di avviare un progetto sperimentale pilota di lavoro agile che coinvolge un contingente massimo di 50 unità di personale, anche dirigente, non superiore, per ciascuna struttura organizzativa, al 30% del contingente di personale ad essa assegnato.

Quindi il 14 maggio 2018 l’Agenzia ha avviato la ricognizione interna finalizzata all’individuazione dei partecipanti al progetto sperimentale pilota di lavoro agile per il 2018. Le domande pervenute, superiori al contingente indicato, sono state sottoposte alla valutazione di una Commissione nominata ai sensi dell’art. 5, comma 6 dell’Atto di indirizzo.

Il progetto pilota è stato avviato in data 1 dicembre 2019 a seguito di stipula di singoli contratti individuali fra lavoratori agili e Amministrazione e dopo l’erogazione di un corso di formazione rivolto ai lavoratori in modalità agile, ai loro dirigenti responsabili e ai componenti del CUG e delle OO.SS.

**2.2** Restando in tema di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si rappresenta che è stato sottoscritto con le OO.SS, acquisito il parere del CUG, l’accordo per la definizione della tipologia e dell’articolazione dell’orario di lavoro del personale non dirigenziale, con rapporto di



lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, dell'Agenzia Italiana del Farmaco

A seguito della recente sigla dell'Ipotesi di contratto collettivo nazionale dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018 che prevede l'orario di lavoro (38 ore settimanali dei quali 4 ore dedicate alla formazione) anche per i dirigenti sanitari privi di incarico di struttura complessa, non appena l'Ipotesi predetta verrà sottoscritta definitivamente, dovrà essere sottoposto a contrattazione tra OO.SS e Amministrazione, acquisito parere favorevole del CUG, l'accordo relativo all'orario di lavoro del personale dirigenziale per definirne tipologia e articolazione.

**2.3** Inoltre, a seguito delle nuove disposizioni normative previste dall'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'Agenzia Italiana del Farmaco nel numero di 630 unità, è stata rimodulata la Programmazione triennale del fabbisogno di personale, adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione, n. 13 del 22 giugno 2017. Con la detta rimodulazione è stato deciso di coprire parte delle vacanze di organico, risultanti in seguito all'entrata in vigore dell'art. 9-duodecies, citato, attraverso gli scorrimenti delle graduatorie di merito vigenti e parte attraverso le procedure concorsuali, avviate nel corso del 2018 e tuttora, per alcune, in fase di svolgimento.

A tal proposito, l'Amministrazione si propone di valutare l'inserimento delle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo nella prossima programmazione triennale del fabbisogno di personale, di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.

Ai dipendenti neoassunti in seguito agli scorrimenti delle graduatorie sono stati proposti corsi formativi/informativi, nella forma di lezione frontale e a distanza, durante i quali sono stati presentati:

- la struttura organizzativa dell'AIFA (Aree, Settori e Uffici);
- il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e il codice di comportamento AIFA, con esempi pratici, e il Regolamento per la gestione dei Conflitti di Interesse;
- un approfondimento sui concetti di trasparenza e riservatezza;
- il Disciplinare ICT
- un approfondimento sugli aspetti giuridico-regolatori che regolamentano le attività dell'AIFA;
- le modalità di utilizzo degli strumenti comunicativi interni ed esterni (servizi on line, area riservata, ecc.)
- la presentazione del CUG AIFA.

Il materiale predisposto per la presentazione è stato reso disponibile anche in formato digitale per la consultazione a distanza e/o *on line*.

Tali corsi formativi/informativi/, verranno riproposti per tutti i dipendenti neoassunti all'esito della conclusione delle procedure concorsuali avviate dall'Agenzia per il completamento della dotazione organica.

**2.4** Sono proseguiti per tutto il triennio 2017-2019 e altrettanto è previsto per triennio a venire, i corsi sulla sicurezza obbligatoria, che hanno visto coinvolti anche tutti i neo-assunti, finalizzati a consapevolizzare il personale su tali tematiche, nonché a prevenire l'instaurarsi di dinamiche potenzialmente fonte di stress/rischio.

**2.5** E' inoltre proseguita l'attività formativa finalizzata ai corsi di aggiornamento di lingua inglese, anche al fine di consentire un costante aggiornamento per i dipendenti che sono in quotidiano

rapporto con i colleghi degli altri Paesi UE ed extra UE. A tal fine è stato attivato dal 2018 anche il corso di aggiornamento di lingua francese.

**2.6** E' inoltre stata attivata la convenzione con ATAC di Roma per garantire ai dipendenti di AIFA il pagamento dilazionato anticipato degli abbonamenti per il trasporto pubblico.

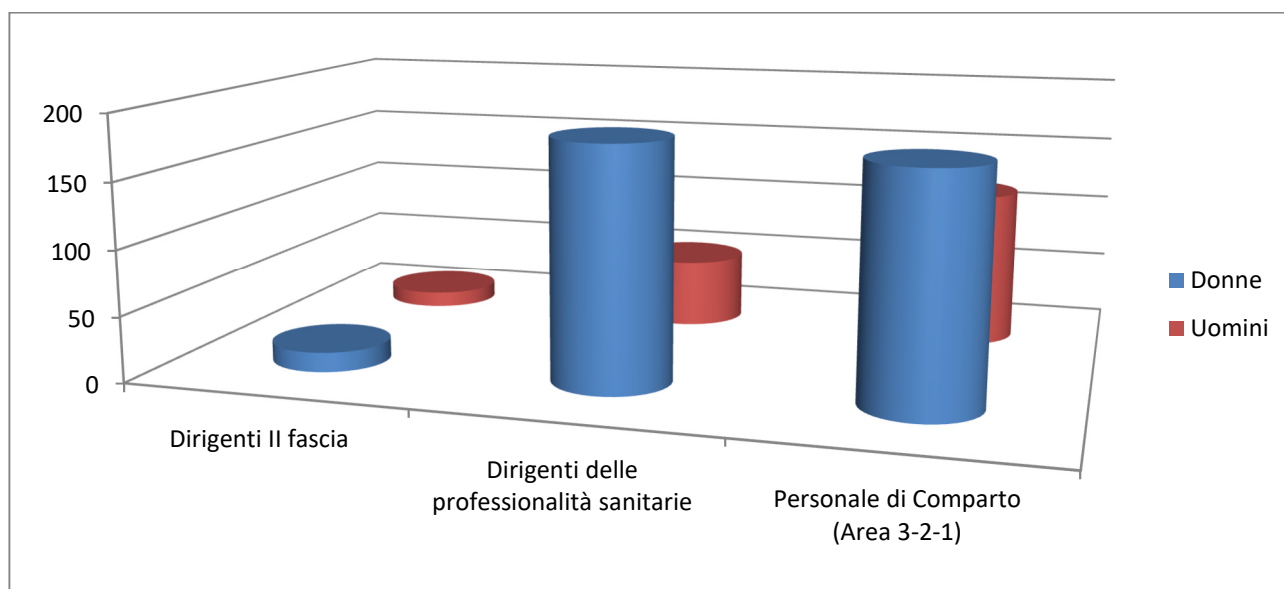
### 3. LE AZIONI POSITIVE: NUOVE PROPOSTE

#### 3.1 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 2019, vi è una netta prevalenza della componente femminile (ca. il 66%) sia in termini assoluti che per qualifica professionale.

#### Distribuzione per genere e per livello dei dipendenti dell'AIFA al 31 dicembre 2019

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti II fascia	15	12	27
Dirigenti delle professionalità sanitarie	183	53	236
Personale di Comparto (Area 3-2-1)	176	121	297
<b>TOTALE</b>	<b>375</b>	<b>186</b>	<b>560</b>



*Distribuzione del personale per genere e qualifica*

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.

### **3.2. Lavoro agile**

L'Agenzia, in applicazione delle indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha adottato, in data 9 marzo 2020, il provvedimento recante l'applicazione straordinaria della modalità di lavoro agile. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è diventata, tuttavia, ai sensi dell'art. 87, comma 3, del decreto-legge n. 18/2020, cd. Decreto Cura Italia e, per tutto il periodo di emergenza (delibera PDCM del 31.01.2020), la modalità lavorativa ordinaria nelle pubbliche amministrazioni.

Precedentemente all'applicazione di tali disposizioni previste dalla situazione emergenziale legate alla diffusione del COVID-19, l'Amministrazione aveva intenzione di realizzare, con il supporto del CUG AIFA, la necessaria attività di monitoraggio del progetto sperimentale pilota di lavoro agile, della durata di un anno, avviato in data 1° dicembre 2019 e di individuare le modalità di istituzionalizzazione dello smart working in Agenzia.

Anche a fronte di quanto sperimentato nella fase emergenziale, sempre con la collaborazione del CUG, si valuterà pertanto la possibilità di effettuare tale monitoraggio in modo più esteso, per valutare l'efficacia e le eventuali criticità della modalità di lavoro agile. Tale ricognizione sarà propedeutica per poter lavorare ad una proposta di estensione ordinaria dello smart working a tutto il personale AIFA che ne faccia richiesta – una volta superata la fase emergenziale e straordinaria - sempre in osservanza della normativa vigente e nel rispetto dei criteri di cui alla Legge Madia e alla Direttiva 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'amministrazione procederà inoltre, in collaborazione con il CUG, ad aggiornare l'Atto di indirizzo per l'attuazione di progetti di telelavoro e progetti sperimentali di lavoro agile o smart working in attuazione dell'art. 14 legge 7 agosto 2015, n. 124, adottato con determina del Direttore Generale n. 532 del 30 marzo 2018.

### **3.3. Benessere Organizzativo**

Come noto 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, ha provveduto, anche nella vigenza dell'attuale Piano triennale di azioni positive 2017-2019, 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.

Per garantire la corretta rimodulazione del questionario sulla base di quelli precedentemente somministrati sul modello ANAC e per la necessaria attività di lettura e analisi dei dati delle risposte, l'Amministrazione ha inteso supportare l'attività del Settore Risorse Umane e del CUG AIFA con la presenza di una risorsa in tirocinio laureata e competente in Psicologia Clinica.

La bozza di questionario è stata sottoposta dal CUG all'attenzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione nel mese di luglio 2019 recependone parere positivo. E' stata poi inviata all'attenzione del Direttore generale Li Bassi in data 17 luglio 2019, per l'autorizzazione alla somministrazione a tutto il personale.

Il CUG si propone di sottoporre all'attuale Direttore Generale, Dott. Nicola Magrini, insediatosi il 2 marzo 2020, non appena conclusa la fase emergenziale dovuta al Covid-19, il questionario per l'approvazione e conseguente somministrazione dello stesso al personale dell'Agenzia.

### **3.4 Codice di Condotta e istituzione del Consigliere di Fiducia**

Già nel vigente Piano Triennale di azioni positive 2017-2019 era stato proposto, su iniziativa del CUG, di valutare la possibilità di intraprendere idonee iniziative di supporto ai dipendenti, anche in seguito alle recenti attività di riorganizzazione dell'Agenzia, quali attività di counseling e l'istituzione di uno sportello di ascolto.

Propedeutico a ciò, è la definizione e conseguente adozione del Codice di Condotta dei dipendenti AIFA, al momento in fase di stesura finale a seguito di elaborazione da parte di un sottogruppo dedicato, costituito da componenti del CUG AIFA.

Anche a seguito di riflessioni in merito all'interno dello stesso CUG, si ritiene di proporre l'istituzione della figura del Consigliere di fiducia a supporto dei dipendenti, con la finalità di perseguire il benessere organizzativo e lavorativo. Tale attività potrà essere perseguita una volta adottato formalmente il Codice di condotta di cui sopra.

### **3.5 Formazione**

Prosegue la programmazione delle attività formative destinate ai dipendenti per colmare alcuni gap di informazione interna, oltre alla programmazione di un percorso formativo finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo, in stretta connessione con l'analisi del clima aziendale, attraverso il proseguimento dei percorsi formativi trasversali che hanno affrontato e affronteranno anche per il triennio a venire, il tema della gestione del cambiamento, della *leadership*, della gestione delle risorse e *team building* per il personale dirigente di II fascia.

Su impulso del CUG, si propone inoltre la possibilità di avviare possibilmente tutti i corsi di formazione per il personale anche a distanza tramite piattaforme online, per offrire l'opportunità di seguirli in modalità agile, da sedi diverse da quella di via del Tritone 181, e comunque non esclusivamente in aula, prevedendo i necessari controlli di effettiva frequentazione come da normativa vigente.

Si propone inoltre anche il proseguimento 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.

Si ritiene di dover attuare anche nel predisponendo Piano l'azione positiva di sostegno alla lavoratrice madre, attraverso corsi formativi *ad hoc*, nonché attività di supporto ai neo genitori nella fase di rientro al lavoro 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. 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.

Sarà importante verificare che l'accesso alla formazione sia garantito in modo equo e costante per tutti i dipendenti, dirigenti e non, assicurando la più ampia disponibilità di corsi e rendendo la procedura di autorizzazione ed accesso agli stessi il più possibile snella e agevole.

Infine, in attuazione delle normative in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, si proseguirà con l'organizzazione dei percorsi informativi e formativi destinati a tutti i dipendenti, con frequenza obbligatoria, al fine di coinvolgere tutti nel processo di conoscenza delle tematiche in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e prevenire l'attivazione di dinamiche potenzialmente fonte di stress/rischio. Come già previsto, nel vigente Piano triennale di azioni positive verranno somministrati questionari anonimi da compilare a cura dei lavoratori a conclusione di ogni modulo formativo, per verificare ed attuare le azioni più opportune per la promozione della cultura a tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro.

### **3.6 Comunicazione interna**

In linea con quanto proposto anche nel vigente Piano triennale, si propone di potenziare la comunicazione interna con la messa in atto di tutti gli strumenti utili a stimolare l'acquisizione di notizie e iniziative utili per i dipendenti, la circolazione di informazioni inter e fra uffici per stimolare lo spirito di partecipazione e di appartenenza dei lavoratori alla vita dell'Agenzia.

Si ritiene, inoltre, utile prevedere modalità on line e a distanza di partecipazione dei dipendenti alle riunioni di ufficio per favorire il personale distaccato presso altre sedi diverse da quella di via del Tritone 181 e/o in lavoro agile.

### **3.7 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.

Si ritiene inoltre opportuno re-inserire un presidio di pronto intervento sanitario con personale medico e infermieristico a disposizione tutti i giorni dei dipendenti dell'AIFA presso le diverse sedi, come realizzato fino al settembre 2018. Si tratta di un servizio a beneficio di tutti e un importante

strumento di tutela della salute sul luogo di lavoro che l'Amministrazione auspica di poter reintegrare quanto prima.

### 3.8 Agevolazione trasporto pubblico

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.

### 3.9 Individuazione nuova sede

L'Agenzia si propone, non appena conclusa la fase di emergenza epidemiologica in atto, come deliberata dalla PdCM in data 31 gennaio 2020, di proseguire nelle attività di individuazione della nuova sede dell'AIFA adatta ad ospitare i dipendenti dell'Agenzia e coloro che a vario titolo vi collaborano quotidianamente, che tenga conto, in osservanza delle vigenti disposizioni di legge in materia, delle esigenze di agilità di collegamento tramite trasporto pubblico, di adeguata metratura per garantire idonei spazi che preservino la necessaria riservatezza e concentrazione, anche al fine di garantire la salubrità del microclima interno. Nella individuazione della sede si terrà conto, inoltre, della possibilità di poter fruire di locali attrezzati per consentire il consumo dei pasti in sede, ovvero della prossimità di locali di ristorazione.

### 3.10 Convenzioni per il personale

Si ritiene utile proseguire la stipula di convenzioni per il personale AIFA con la prosecuzione di quelle già disponibili e possibilmente l'avvio di accordi con esercizi limitrofi alla sede di via Silvio D'Amico dove al momento è distaccato parte del personale dell'Agenzia.

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 gennaio 2020-2021-2022
Formazione per il personale e per la dirigenza	Organizzazione di corsi trasversali su gestione del cambiamento, team building, management,	Settore Formazione	In accordo con il Piano della Formazione

	ecc.		
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	2020
Presentazione degli Uffici	Ciclo di brevi incontri di presentazione delle attività dei singoli Uffici	Referenti da individuare in ogni Ufficio	2020 per il personale neo-assunto
Monitoraggio progetto pilota smart working	Verifica rispondenza obiettivi individuali e di ufficio Verifica efficienza dotazioni informatiche	Singoli dirigenti responsabili Ufficio Controllo di Gestione Settore Risorse Umane Settore ICT Sotto-gruppo CUG	2020
Accesso a SW a ulteriore personale che ne faccia richiesta	Attività necessarie per consentire l'accesso alla modalità di lavoro agile ad ulteriore personale che ne faccia richiesta, previo buon esito progetto pilota	Settore Risorse Umane Settore ICT Sotto-gruppo CUG	
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	
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> )	2020-2022