



## **ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO 2021 - 2023**

### **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 15 gennaio 2020, con cui il dott. Nicola Magrini è stato nominato Direttore generale dell'Agenzia italiana del farmaco e il relativo contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 2 marzo 2020 e 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 legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 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 una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni;

**Visto** il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 recante *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”* e, in particolare l'art. 263, comma 1, per il quale al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le pubbliche amministrazioni, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;

**Visto** il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020 recante *“Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale”*;

**Visto** il decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183 recante *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea”* e, in particolare l'art. 19 che ha prorogato, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021, i termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato 1, tra cui appunto l'art. 263 del decreto legge n. 34/2020 richiamato, prorogando quindi il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni fino al 31 marzo 2021;

**Vista** la Delibera del Consiglio dei ministri del 13 gennaio 2021, recante la *“Proroga dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili”*;

**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**, altresì, il *“Protocollo di accordo per il rientro in sicurezza dei dipendenti dell'AIFA in ordine all'emergenza sanitaria “da Covid-19” del 27 ottobre 2020 e la sua nota esplicativa del 29 ottobre 2020;*

**Vista** la determina del Direttore generale 11 novembre 2020, n. 1151, con la quale è stato nominato il nuovo 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”), a sua volta integrato con determina del Direttore Generale 17 novembre 2020, n. 1164;

**Vista** la determinazione del Direttore generale n. 25 dell’8 gennaio 2021 che ha istituito il Gruppo di lavoro per l’attuazione delle disposizioni di cui all’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124;

**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;

**Visto** il Piano Triennale per la Formazione 2020-2022 dell’Agenzia Italiana del Farmaco;

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

**Visto** il Piano Triennale di Azioni Positive dell’AIFA per il triennio 2020-2022, approvato con determina del 30 aprile 2020, n. 488;

**Ritenuto**, pertanto, di dovere procedere all’approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive dell’AIFA per il triennio 2021-2023, predisposto in collaborazione con il CUG AIFA;

## **DETERMINA**

1. Di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive dell’Agenzia Italiana del Farmaco di cui all’articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 198 del 2006, per il triennio 2021 – 2023 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 alle RSU.

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

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

Roma, 01/02/2021

**Il Direttore Generale**  
Nicola Magrini



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

**2021 – 2023**

**(ex art. 48 D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)**

## 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 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 n. 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 il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, nonché la valorizzazione del benessere di chi lavora e il 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) di durata quadriennale.

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 rinnovato il 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. 488 del 30 aprile 2020 è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive dell’Agenzia Italiana del Farmaco 2020 – 2022.

Con determina del Direttore Generale n. 1151, in data 11 novembre 2020, è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia, integrato successivamente con determina del Direttore Generale n. 1164 del 17 novembre 2020, di durata quadriennale. 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 presente Piano viene aggiornato annualmente ai sensi della richiamata direttiva n. 2/2019.

## **2. Piano triennale di azioni positive 2020-2022: rilevazione e stato dell’arte delle azioni indicate**

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 dell'AIFA, adottato con determina del Direttore Generale n. 488/2020 e aggiornato annualmente ai sensi della richiamata Direttiva n. 2/2019, si pone in linea di continuità con le azioni degli 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 e, soprattutto, alla posizione della lavoratrice e del lavoratore all'interno della famiglia in un'ottica di giusta conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari.

**2.1** Con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro l'Agenzia, a seguito di emanazione di 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 della legge 7 agosto 2015 n.124, adottato con determinazione del Direttore Generale n. 532 del 30 marzo 2018, ha avviato un progetto sperimentale pilota di lavoro agile che ha coinvolto un contingente di 50 unità di personale, anche dirigente, non superiore, per ciascuna struttura organizzativa, al 30% del contingente di personale ad essa assegnato.

Il progetto pilota, a seguito della ricognizione interna avviata il 14 maggio 2018 e alla successiva graduatoria stilata dalla Commissione, nominata ai sensi dell'art. 5, comma 6 dell'Atto di indirizzo sopracitato, è stato avviato il 1° dicembre 2019 a seguito di stipula di singoli contratti individuali tra lavoratori agili e Agenzia dopo l'erogazione di un corso di formazione rivolto ai lavoratori ammessi al progetto pilota, ai loro dirigenti responsabili e ai componenti del CUG e delle OO.SS.

Tale modalità sperimentale di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione lavorativa allo scopo di favorire la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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 la modalità ordinaria 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.

In sede di legge di conversione del predetto decreto, del 24 aprile 2020, n. 27, il lavoro agile è stato declinato come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Successivamente, alla luce dell'innovato quadro normativo emergenziale, nonché a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 263 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. Tale protocollo ha previsto, tra l'altro, l'applicazione del lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 87 del decreto legge n. 18/2020, ad almeno il 50% del personale impiegato nelle attività compatibili con tale modalità, favorendo, laddove possibile, la più elevata flessibilità.

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.

**2.2** La programmazione delle attività formative destinate al personale dell’Agenzia ha risentito della rimodulazione causata dalla grave emergenza sanitaria delle attività in seno alla stessa.

Fin dal mese di marzo 2020, tutti i corsi collettivi di natura trasversale in presenza sono stati temporaneamente sospesi e riavviati, solo in modalità e-learning, dal mese di giugno 2020 per le seguenti attività:

- attività di natura trasversale comportamentale - organizzativa (corso: "Comunicazione interna e organizzazione") - corsi riavviati con la modificazione della modalità da presenza a distanza;

- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione "Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni" n. 1 edizione nel mese di luglio e n. 1 edizione nel mese di ottobre 2020, e "La funzione dei Responsabili e Referenti dell'Anticorruzione - Corso base" nel mese di luglio 2020, rivolto a Dirigenti di II fascia e referenti anticorruzione - nuovi corsi autorizzati esclusivamente in modalità e-learning;

- corsi di natura trasversale organizzativa - comportamentale in materia di Smart Working, nei mesi di novembre/dicembre 2020 - nuovi corsi autorizzati esclusivamente in modalità e-learning;

- i corsi di aggiornamento in lingua inglese sono stati aggiudicati con la modalità in presenza e modificati, a seguito di determinazione del Direttore Generale, nella modalità a distanza - avviati nel mese di gennaio 2021.

Inoltre, si fa presente che si sta attivando la procedura per la modificazione della modalità da presenza a distanza per i corsi di aggiornamento in lingua francese, sospesi dal 5 marzo 2020, che verranno presumibilmente riavviati nel prossimo mese di marzo.

**2.3** Sono proseguiti, sempre in modalità *on-line*, nel corso di tutto l’anno 2020 e proseguiranno anche per il triennio a venire, i corsi sulla sicurezza obbligatoria finalizzati a consapevolizzare il personale su tali tematiche, nonché a prevenire l’instaurarsi di dinamiche potenzialmente fonte di stress/rischio, che hanno previsto il coinvolgimento anche di tutti i neo-assunti.

**2.4** È inoltre stata attivata la convenzione con ATAC di Roma per garantire ai dipendenti dell’AIFA il pagamento dilazionato 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 2020, vi è una netta prevalenza della componente femminile (ca. il 69%) sia in termini assoluti che per qualifica professionale.

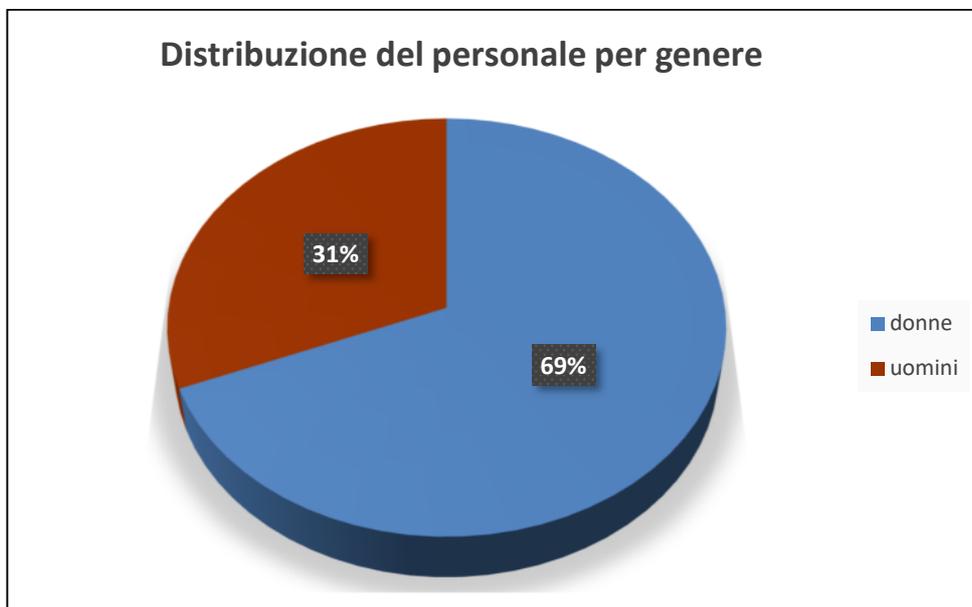
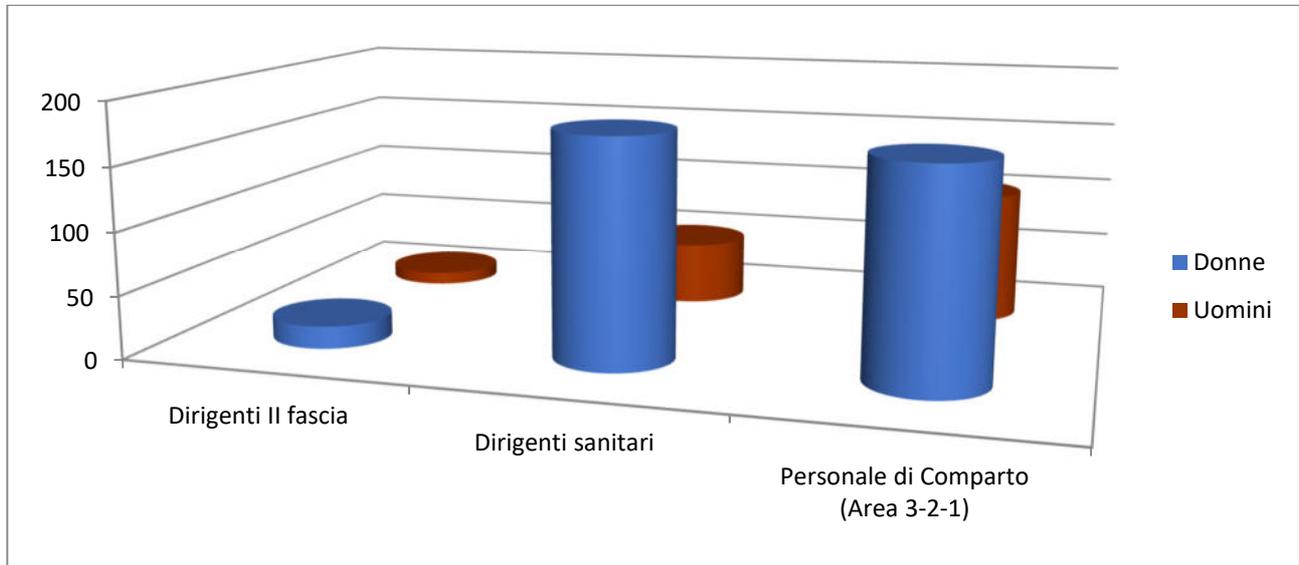
#### **Distribuzione per genere e per livello dei dipendenti dell’AIFA al 31 dicembre 2020**

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti II fascia	18	10	28(*)
Dirigenti sanitari	179	51	230

Personale di Comparto (Area 3-2-1)	170	105	275
<b>TOTALE</b>	<b>367</b>	<b>166</b>	<b>533</b>

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

*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 n.198/2006.

### 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, come sopra indicato, una delle modalità ordinarie di lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

In considerazione delle soddisfacenti risultanze emerse dalla relazione *medio tempore* dell'attività resa in lavoro agile, l'Agenzia proseguirà, a fronte di quanto sperimentato nella fase emergenziale, sempre con la collaborazione del CUG, nel monitoraggio delle attività rese in modalità agile.

Su tali basi l'Agenzia intende sviluppare il proprio Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA), parte integrante del ciclo di programmazione dell'Agenzia, come previsto dal combinato disposto di cui agli artt. 263, comma 4-bis, del decreto-legge n. 34/2020 (convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020) e 14, della legge n. 124/2015.

Attraverso il POLA l'Agenzia perseguirà l'obiettivo, da un lato, di garantire la produttività, conciliando i tempi di vita e di lavoro e, dall'altro, di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

Il Piano Organizzativo di Lavoro Agile dovrà, quindi, regolamentare l'applicazione del lavoro agile successivamente alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica e dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Con determinazione del Direttore Generale n. 25 dell'8 gennaio 2021, e successiva integrazione con determinazione n. 104 del 27 gennaio 2021, è stato istituito un apposito gruppo di lavoro composto da dipendenti dell'Amministrazione e componenti individuati dal CUG che dovrà operare, con il tavolo tecnico avviato con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e RSU, per l'attuazione delle misure previste in argomento.

Il Gruppo di lavoro dovrà provvedere, inoltre, all'aggiornamento dell'atto di indirizzo adottato con determinazione del Direttore Generale n. 532/2018.

### 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 del 27 ottobre 2009, n. 150, facendo venire meno, in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione, 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 mutato assetto organizzativo, a seguito dell'entrata in vigore il 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, aveva provveduto, anche nella vigenza del precedente 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, finalizzato a rilevare il grado di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico.

La bozza del questionario è stata sottoposta dal CUG all'attenzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione nel mese di luglio 2019, recependone parere positivo. È stata poi inviata all'attenzione del Direttore Generale *pro tempore*, in data 17 luglio 2019.

In seno al rinnovato CUG è stato individuato un gruppo di lavoro finalizzato al "Benessere organizzativo", costituito con la finalità di riesaminare nuovamente la tematica, poiché la situazione interna all'Amministrazione, nel corso degli ultimi mesi, è cambiata profondamente a causa della pandemia che ha comportato un immediato stravolgimento degli assetti prima esistenti, anche relativamente al rapporto tra dirigenti e personale incardinato nelle strutture organizzative di appartenenza, e di procedere ad un'armonizzazione del questionario predisposto alla contestuale situazione lavorativa.

Il CUG si propone di sottoporre all'attuale Direttore Generale il questionario recante le indagini sul benessere organizzativo 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 2020-2022 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.

Il Codice in argomento, recante anche l'istituzione della Consigliera di fiducia, attualmente in fase di presentazione al CUG, da parte del sottogruppo, verrà successivamente proposto all'Amministrazione per la sua adozione.

### **3.5 Formazione**

Per quanto concerne la formazione del personale, in ragione dell'emergenza epidemiologica in atto, si propone la possibilità di proseguire con lo svolgimento dei corsi a distanza tramite piattaforme *online*, per offrire a chi è interessato l'opportunità di poterli seguire anche in modalità lavorativa agile, dando prova di effettiva frequentazione, come da normativa vigente.

Come precisato sono stati avviati, nella modalità a distanza, i corsi di aggiornamento in lingua inglese.

È previsto, inoltre, il proseguimento dei corsi di aggiornamento di lingua interrotti nella fase di emergenza. Sono in programmazione in modalità e-learning i corsi di natura trasversale organizzativa - comportamentale anche in materia di Smart Working rivolti a tutti i dipendenti, compresi i Dirigenti di Ufficio-Settore-Area.

**3.5.1** Si propongono inoltre i corsi formativi/informativi, nella forma di lezione anche a distanza, sulle attività dell'Agenzia, per i dipendenti neo assunti a seguito dello scorrimento delle graduatorie di merito vigenti, come previsto dalla recente programmazione triennale del fabbisogno del personale, adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 novembre 2020, n. 44 nonché per coloro che verranno assunti all'esito delle procedure concorsuali avviate, ai sensi dell'art. 1, comma 429 e ss. della legge 30 dicembre 2020, n.178 recante "*Bilancio di previsione dello*

Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023", che ha incrementato la dotazione organica dell'Agenzia di n. 40 unità di personale, da assumere mediante appositi concorsi pubblici per titoli ed esami.

Tali corsi formativi/informativi avranno ad oggetto:

- 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.

Si ritiene di dover proporre, 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 a seguito della fruizione del periodo di congedo per maternità/paternità, mediante percorsi formativi svolti dal personale interno dell'AIFA in un clima di collaborazione, 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 n. 1 del 2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si propone di prevedere, al rientro in presenza, azioni positive in materia di allattamento sul luogo di lavoro.

L'accesso alla formazione viene garantito in modo equo e costante per tutti i dipendenti, dirigenti e non, assicurando la più ampia e trasparente disponibilità di corsi, attraverso una agevole procedura di autorizzazione ed accesso agli stessi, nel rispetto di un sistema di rotazione trasparente che tenga conto della professionalità, della natura dei compiti assegnati e della partecipazione già effettuata a corsi svolti su analoghi argomenti.

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, anche *on line*, 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 e attuare le azioni più opportune per la promozione della cultura a tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro.

**3.5.2** L'art. 56 del CCNL Area Funzioni Centrali, sottoscritto in data 9 marzo 2020, prevede che i dirigenti privi di incarico di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti e all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare.

L'amministrazione dovrà pertanto disciplinare, previo confronto sindacale, acquisito il parere favorevole del CUG, i criteri di flessibilità oraria applicabili al personale in argomento, nonché l'eventuale ricorso a regimi di orario plurisettimanale. Dovrà essere inclusa nell'orario di lavoro la formazione continua del personale appartenente alla dirigenza sanitaria con il fine di rafforzare la capacità di attivare iniziative di innovazione e di miglioramento della qualità delle attività svolte sotto il profilo quantitativo e qualitativo. La formazione in argomento dovrà inoltre, essere finalizzata al conseguimento, per detto personale, dei crediti ECM.

### **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 come la circolazione di informazioni "inter" e "fra" uffici al fine di accrescere lo spirito di partecipazione e di appartenenza dei lavoratori alla vita dell'Agenzia.

Continuerà la diffusione delle Infocards che, grazie alla collaborazione tra Ufficio Stampa e Comunicazione, Ufficio ICT e Risorse Umane, hanno supportato i colleghi nell'applicazione della modalità di 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 a ottenere trattamenti complementari rispetto 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 o che garantiscano la più utile fruizione della stessa.

### **3.8 Agevolazione trasporto pubblico - privato**

Si intende altresì verificare, attraverso il *Mobility Manager*, la possibilità di usufruire di soluzioni di trasporto complementari e 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.

Si intende altresì verificare, attraverso il *Mobility Manager*, la possibilità di usufruire di forme di convenzione con parcheggi privati.

L'Agenzia, come previsto dalle attività di ecosostenibilità avviate nel corso del 2019, valuterà le modalità riguardanti la possibilità di destinare uno spazio sito nel parcheggio del garage ad uso dell'Agenzia per il riparo delle biciclette.

### **3.9 Individuazione nuova sede**

L'Agenzia, anche nell'attuale fase di emergenza epidemiologica, sta proseguendo nelle attività di individuazione della nuova sede dell'AIFA che possa ospitare tutti i dipendenti dell'Agenzia e coloro che, a vario titolo, vi collaborano quotidianamente. A tal fine la nuova sede dovrà tenere conto, in osservanza delle vigenti disposizioni di legge in materia, delle esigenze di agilità di collegamento tramite trasporto pubblico, di un'adeguata metratura per idonei spazi che garantiscano la riservatezza e la concentrazione dei dipendenti, nonché 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 loco 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, (come ad esempio asili nido) oltre alla prosecuzione di quelle già disponibili.

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 Ufficio Stampa e Comunicazione	Entro gennaio 2021-2022-2023
Formazione per il personale e per la dirigenza	Organizzazione di corsi trasversali su gestione del cambiamento, team building, management, ecc.	Settore Formazione	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 Ufficio Stampa e Comunicazione	2021
Presentazione degli Uffici	Ciclo di brevi incontri di presentazione delle attività dei singoli Uffici	Uffici del Settore risorse umane Referenti da individuare in ogni Ufficio Ufficio Stampa e Comunicazione	2021 per il personale neo-assunto
Monitoraggio applicazione modalità lavoro agile	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	2021

Avvio, successivamente alla cessazione dell'emergenza, del Piano organizzativo di lavoro agile (POLA)			2021-2022-2023
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> )	2021-2023