



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

**RELAZIONE ANNUALE CUG – COMITATO UNICO DI GARANZIA AIFA  
2015**

**Versione 31 marzo 2016**

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

**CUG – Comitato Unico di Garanzia**

La presente relazione annuale, prevista del combinato disposto degli artt. 21, 1 comma punto 4, della legge n. 183/2010 e del punto 3.3 della Direttiva sulle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, emanata il 4 marzo 2011 congiuntamente dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, nonché richiamata dall' art. 9 del Regolamento CUG AIFA del 8 marzo 2012, tiene conto della situazione del personale riferita all'annualità 2015 e riguarda l'attuazione all'interno dell'Amministrazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito in AIFA in data 10 gennaio 2012, con determina del Direttore Generale n. 7/DG, ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

L'attuale Comitato, scaduto il 9 gennaio 2016, continua a svolgere le proprie funzioni, ai sensi dell'art. 3, del Regolamento CUG, fino alla nomina del nuovo Comitato.

Nel corso del 2015 il CUG si è riunito 2 volte: 24 giugno e 29 ottobre.

Nel corso delle riunioni sono stati esaminati:

- la richiesta pervenuta dal Gruppo Anticorruzione di rivedere il questionario sul benessere organizzativo integrandolo con quello predisposto dall'Università La Sapienza in virtù della convenzione in atto con l'Ateneo. Tale richiesta non si è potuta accogliere, tuttavia, poiché sentita l'ANAC e il Dipartimento della Funzione Pubblica che predispose il questionario nel format standard per tutte le Pubbliche Amministrazioni italiane, il parere sulla possibilità di modifica del questionario è stato negativo;
- il Piano triennale per la Formazione 2015-2017;
- il questionario sul benessere organizzativo di cui sopra che l'amministrazione, su impulso dell'OIV, somministra annualmente al personale dipendente. In riferimento a ciò il Comitato, a seguito di audizione con l'OIV, che ai sensi dell'art. 14, comma 5 del

decreto legislativo n. 150 del 2009, cura le indagini sul benessere organizzativo, si è attenuta a mantenere il format del questionario come predisposto dall'ANAC già CiVIT, (con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, già CiVIT, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica), apportando però delle lievi modifiche ritenute necessarie per la puntuale comprensione delle tematiche riguardanti il mobbing e le molestie sui luoghi di lavoro;

- la finalizzazione di una Procedura Operativa Standard, la cui elaborazione era già stata avviata nel corso degli incontri precedenti.

Nel corso del 2015 il CUG AIFA ha ricevuto, attraverso apposita segnalazione pervenuta direttamente ad un proprio componente, una richiesta di intervento in riferimento a fatti riguardanti situazioni di disagio lavorativo. Sono stati attivati incontri con le parti coinvolte ed un gruppo ristretto del Comitato per la soluzione del problema sottoposto alla sua attenzione.

Anche per l'annualità 2015 sono stati forniti al Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota a firma congiunta del Direttore dell'Ufficio Risorse Umane e del Presidente CUG, i dati dell'amministrazione in riferimento al monitoraggio annuale avviato per misurare l'applicazione in seno alle amministrazioni pubbliche, della Direttiva del 23 maggio 2007 in merito alle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Il 16 giugno 2015, nel corso del convegno organizzato presso la Camera dei Deputati, "I Comitati unici di garanzia: un valore aggiunto per la PA", è stato presentato il Forum dei Comitati unici di garanzia, nato dal collegamento spontaneo tra i diversi CUG delle amministrazioni centrali e nazionali (tra i quali figura anche il CUG AIFA) e consolidatosi in un network, per discutere delle attività svolte da questi organismi. Durante i lavori è stata presentata anche la Carta del Forum dei CUG, che racchiude gli obiettivi ritenuti prioritari da tutti i comitati aderenti. Anche il CUG AIFA è tra i firmatari della Carta del Forum. Nel corso del convegno si è discusso del ruolo che i Comitati possono avere nella riforma della Pubblica Amministrazione e nel contrasto alla corruzione.

Il CUG AIFA è altresì presente in diverse Commissioni istituite all'interno del FORUM dei CUG (Comunicazione, Benessere Organizzativo e Revisione Codici).

Il CUG AIFA è stato inoltre coinvolto nell'attività di aggiornamento del Format alla Direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nonché nei lavori di modifica e integrazione alla Direttiva del 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".

\* \* \*

#### **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

In ossequio a quanto previsto dall'art. 14, comma 5, decreto legislativo n. 150/2009 richiamato, le indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo sono effettuate dalle amministrazioni pubbliche con cadenza annuale.

Il CUG è stato coinvolto dall'amministrazione in merito all'indagine sul benessere organizzativo per l'annualità 2015, come prevista dall'art. 14, comma 5, decreto legislativo n. 150/2009, e nel corso della riunione del 29 ottobre 2015, convocata per tale motivo, è stato deciso di chiedere all'amministrazione di evidenziare, durante la somministrazione del questionario, l'arco temporale al quale le domande si riferiscono (ultimi 12 mesi), nonché di fornire, per una migliore comprensione dei partecipanti al questionario, l'esatta specificazione terminologica giuridico-legale degli atti di mobbing e molestia.

Il fondamento di tale richiesta risiede nell'analisi effettuata dal gruppo di lavoro interno al Comitato sulle indagini realizzate negli anni precedenti, che ha indotto a sollecitare l'amministrazione sull'opportunità di approfondire la percezione, da parte dei partecipanti al questionario, delle tematiche relative agli atti di mobbing e molestia.

L'indagine si è concretizzata attraverso la somministrazione, a tutto il personale dipendente, del questionario come predisposto dall'ANAC e per competenza ora gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nel rispetto delle indicazioni dell'OIV come integrato dalle proposte del Comitato Unico di Garanzia su menzionate.

I risultati delle predette indagini sono stati pubblicati dall'amministrazione, ai sensi del disposto normativo contenuto all'art. 20, comma 3 del decreto legislativo n. 33/2013 sul sito istituzionale dell'AIFA, nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance/Benessere organizzativo e nell'Area Riservata ad accesso al personale interno.

\* \* \*

#### **PARITA' E PARI OPPORTUNITA' – ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2014-2016**



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 P.A. 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.

L'Agenzia Italiana del Farmaco ha adottato il proprio Piano triennale delle azioni positive 2014-2016, con determina del Direttore Generale n. 785 del 22 luglio 2014. Il Piano Triennale rappresenta un documento programmatico delle azioni positive che si intendono realizzare, adottato a cura dell'amministrazione in continuità con le azioni poste in essere negli anni precedenti, per intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Agenzia e tenuto conto della posizione della lavoratrice e del lavoratore all'interno della famiglia per garantire un giusto equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

Il CUG AIFA, come previsto tra i compiti attribuiti al Comitato dal Regolamento su richiamato, ha collaborato attivamente alla redazione del Piano Triennale con particolare riguardo ai contenuti relativi a stato dell'arte e nuove proposte di azioni positive soprattutto in ambito di benessere organizzativo.

Il Piano Triennale è stato pubblicato sul sito istituzionale della Agenzia, nella apposita sezione dedicata all'Amministrazione Trasparente e nell'Area Riservata ad accesso al personale interno.

\* \* \*

## **FORMAZIONE**

In data 24 giugno 2015 è stato sottoposto all'attenzione del CUG, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento CUG, il piano triennale per la Formazione 2015-2017. Anche nella programmazione della formazione sono state perseguite le pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali ed è stata prestata particolare attenzione all'efficacia ed efficienza dell'attività formativa che deve rispondere a standard qualitativi elevati al fine di poter bene incidere sulla crescita professionale dei partecipanti, nonché al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio prestato dall'Agenzia.

L'Ufficio Risorse Umane ha introdotto nell'Area Riservata - sezione "AIFA per noi" - una pagina nella quale sono messi a disposizione, a favore del personale dell'Agenzia, ma anche per tutti coloro che operano all'interno della medesima, una serie di documenti informativi



in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro redatti in conformità ai contenuti del Decreto Legislativo n°81 del 09/04/2008.

\* \* \*

#### **INIZIATIVE E CONVEGNI**

Il CUG-AIFA ha aderito anche ad iniziative organizzate dai Comitati Unici di Garanzia delle altre amministrazioni :

- in data 10 giugno 2015 ha partecipato al Convegno “Il CUG nella Pubblica Amministrazione” tenutosi presso il Parlamentino del Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici;
- in data 16 giugno 2015 ha partecipato, come detto al convegno organizzato presso la Camera dei Deputati, “I Comitati unici di garanzia: un valore aggiunto per la PA”, nel corso del quale è stata sottoscritta la Carta del Forum dei CUG;
- in data 8 ottobre 2015 ha partecipato al convegno organizzato dal CUG-INAIL, presso il Parlamentino INAIL, “Il Comitato Unico di Garanzia INAIL: esperienze e prospettive”;
- in data 2 dicembre 2015 ha partecipato al convegno “Telelavoro & Smart-Working nel Pubblico Impiego” tenutosi presso la sede della Corte dei Conti in via Baiamonti.

Il Comitato ha avviato dei contatti con la Onlus Incontra Donna, promotrice di numerose iniziative, anche nella PA, per la prevenzione della salute, che ha proposto un progetto di prevenzione della salute oncologica maschile e femminile rivolto ai dipendenti AIFA, da effettuarsi con conferenze interattive.

Il progetto di welfare aziendale sarà coordinato dalla Prof.ssa Adriana Bonifacino, professore aggregato di oncologia medica – Responsabile Unità di Diagnosi e Terapia in Senologia dell’Ospedale Sant’Andrea di Roma.

Il Comitato, facendosi portavoce delle istanze di alcuni dipendenti, ha proposto ai vertici istituzionali, lo scorso 3 novembre 2015, di prevedere che le macchinette erogatrici presenti ai piani venissero rifornite anche di cibi salutari come frutta fresca, insalate, spremute di agrumi, yogurt, ecc., il responsabile dell’Ufficio Affari Amministrativi, dott. Giovanni Torre, ha tempestivamente risposto assicurando di tenere in considerazione la proposta all’atto dell’espletamento della gara per la fornitura delle macchinette erogatrici.

In conclusione, si ritiene utile sottolineare che il Comitato, i cui componenti stanno sempre più crescendo in consapevolezza e preparazione, rappresenta un prezioso strumento di riferimento per tutti i dipendenti dell’Agenzia Italiana del farmaco, poiché opera per



garantire effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, intervenendo su eventuali discriminazioni e/o per rimuovere eventuali situazioni di disagio lavorativo. Svolge il suo ruolo propositivo all'interno dell'Amministrazione in raccordo con i vertici istituzionali per il miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia.

