



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

**Comitato Unico di Garanzia**

Roma, 29 marzo 2013

Direttore Generale

Prof. Luca Pani

SEDE

Presidente

del Consiglio di Amministrazione

Prof. Sergio Pecorelli

SEDE

**OGGETTO: Trasmissione relazione annuale**

In adempimento di quanto disposto dall'art. 21, comma 1, punto 4, della legge n. 183/2010 e dal punto 3.3 della Direttiva sulle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, emanata in data 4 marzo 2011 dal Ministro della Funzione per la pubblica amministrazione e l'innovazione congiuntamente al Ministro per le pari opportunità, si tramette la Relazione annuale, approvata dai componenti del Comitato Unico di Garanzia AIFA in data 28 marzo 2013.

Si resta a disposizione per qualsiasi chiarimento.

**Il Presidente**

Francesca Mastroianni



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

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

**29 marzo 2013**



*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 2012 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, si è insediato il 15 febbraio 2012 e si è riunito l'8 e il 22 marzo e il 20 dicembre 2012.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Nel mese di febbraio 2012 è stata aperta la pagina web sul sito istituzionale, è stata creata una casella di posta elettronica dedicata che è stata comunicata a tutto il personale dipendente dell'AIFA, con il precipuo fine di consentire momenti di riflessione e l'individuazione di eventuali situazioni di disagio lavorativo. A tutt'oggi non risultano pervenute segnalazioni di eventuali situazioni di disagio lavorativo e/o violazioni ai principi di parità e pari opportunità.

Per la redazione della presente relazione il CUG si è avvalso dei dati e delle informazioni fornite, per l'annualità 2012, dall'Agenzia Italiana del farmaco al Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota del 19 febbraio 2013 a firma congiunta del Direttore dell'Ufficio Risorse Umane e del Presidente CUG, in occasione del 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".

Dall'analisi dei predetti dati non sono emerse problematiche legate al benessere organizzativo e/o contrasto alle discriminazioni.

#### **PARITA' E PARI OPPORTUNITA'**

La parità e le pari opportunità sono principi fondamentali nella gestione del personale, infatti l'art. 7 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede espressamente che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."*

Nel corso dell'anno 2012, non si sono ravvisate né sono emerse problematiche relative all'accesso al lavoro, né differenziali retributivi a parità di condizioni in ordine al trattamento giuridico ed economico applicato, né sussistono settori di attività ove risulta presente un divario tra generi.

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.

In sede di riunione per la disamina del piano di formazione 2013, materia su cui il CUG ha compiti consultivi, dopo ampia discussione il Comitato ha deliberato di sottoporre all'attenzione dell'Amministrazione due proposte specifiche: in primo luogo, ridefinire i criteri di ripartizione delle ore formative/risorse economiche sulla base del numero di unità di personale dipendente afferente alla singola Area; in secondo luogo, di definire criteri e regole più trasparenti per l'accessibilità del personale AIFA ai Master e per l'individuazione degli stessi, in modo tale da evitare qualsiasi rischio di disparità di trattamento trattandosi di percorsi formativi particolarmente qualificanti il curriculum del dipendente.

Vista la natura consultiva del Comitato, che si concretizza attraverso l'emissione di pareri formulati all'Agenzia in via preventiva rispetto all'adozione delle conseguenti determinazioni, si suggerisce all'Amministrazione di predisporre una programmazione delle

attività strutturata in modo tale da consentire al CUG di esercitare con efficacia e tempestività i propri compiti consultivi, che giova rammentare, corrispondono a:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- piani di formazione del personale
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale
- contrattazione integrativa sui temi di propria competenza.

#### **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

In seno alle ultime riunioni del CUG sono emerse problematiche legate al benessere organizzativo con particolare riferimento alla problematica connessa al cambiamento del sistema informativo, e al suo impatto in termini di benessere organizzativo, sui lavoratori coinvolti.

Pertanto, pur non essendo pervenute segnalazioni dirette da parte dei dipendenti assegnati agli uffici che sono maggiormente interessati dalle attività di sviluppo del nuovo sistema informatico, il Comitato, nel rispetto della propria funzione propositiva ai fini del miglioramento del benessere organizzativo dell'Agenzia, ha ravvisato la necessità, nel corso della riunione del 20 dicembre 2012, di richiamare l'attenzione dell'Amministrazione sullo stress lavorativo che vede coinvolti i predetti lavoratori e, di conseguenza il personale dell'Agenzia nel suo complesso, al fine di inquadrare quanto più approfonditamente possibile la problematica e i suoi aspetti potenziali correlati.

In conclusione, si ritiene utile sottolineare che il Comitato 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 e svolge il suo ruolo all'interno dell'Amministrazione in raccordo con i vertici istituzionali per il miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia.