

Al Dr. Nicola Magrini

Direttore Generale

Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA

All'OIV dell'Agenzia Italiana del Farmaco

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG AIFA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano Triennale delle Azioni Positive adottato dall’Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale mentre nella seconda trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

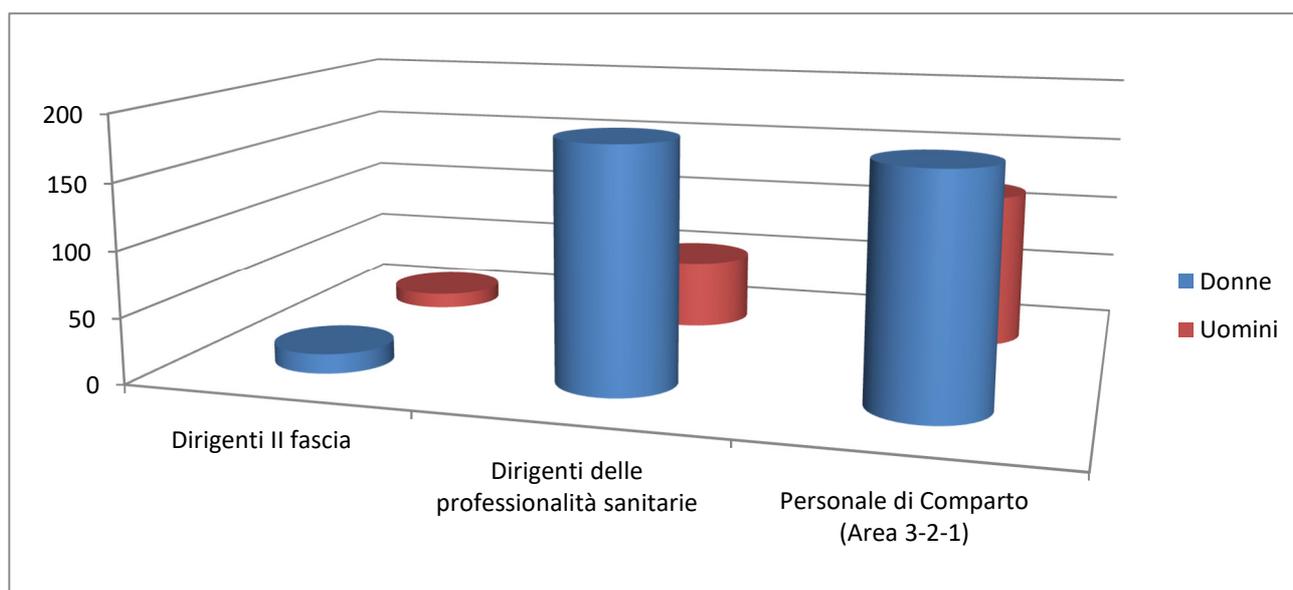
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

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
TOTALE	375	186	560



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.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In osservanza delle disposizioni normative vigenti (art. 14, legge n. 124/2015, artt. 18 e ss., legge n. 81/2017, Direttiva PCM n. 3/2017), l’Agenzia ha adottato, con determina del Direttore generale n. 532/2018, 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. In fase di prima applicazione il progetto sperimentale pilota di lavoro agile ha coinvolto un contingente massimo di 50 unità di personale, sia appartenente al comparto che alla dirigenza sanitaria (già delle professionalità sanitarie) non superiore, per ciascuna struttura organizzativa, al 30% del contingente di personale ad essa assegnato. Il progetto pilota è stato avviato il 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.

L’Amministrazione valuterà la possibilità di effettuare il monitoraggio del progetto pilota in modo più esteso, per valutare l’efficacia e le eventuali criticità della modalità di lavoro agile che per l’emergenza sanitaria legata alla pandemia da COVID-19 è stata estesa a tutto il personale. Tale ricognizione sarà propedeutica per poter lavorare ad una proposta di estensione ordinaria dello *smart working* per quanti ne facciano 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 il richiamato Atto di indirizzo, adottato con determina del Direttore Generale n. 532 del 30 marzo 2018.

SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’

Come esposto nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 e come evidenziato dai dati riportati nella Sezione 1 della presente Relazione, non sono necessarie attività correttive in merito alle pari opportunità in AIFA, in quanto la componente femminile è altamente rappresentata e del tutto equiparata per trattamento giuridico ed economico a quella maschile. Non si rilevano discrepanze in merito alla fruizione dei corsi di formazione, se non la richiesta, più volte segnalata dal CUG all’Amministrazione, di poterli tenere in modalità e-learning o possibilmente in orari mattutini per poter consentire alle madri lavoratrici di partecipare, conciliando gli impegni della vita privata (es. cura dei figli minori).

La composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale è sempre rispettata.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

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, ha inteso provvedere 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. È stata poi inviata all'attenzione dell'allora Direttore Generale Luca Li Bassi in data 17 luglio 2019, per l'autorizzazione alla somministrazione a tutto il personale. Il questionario non è stato più somministrato a causa dell'avvicendamento alla Direzione Generale, ma nel mese di giugno 2020 è stato nuovamente sottoposto dal CUG all'attenzione dell'Amministrazione per recepire nuove indicazioni.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito in AIFA il 10 gennaio 2012 (con determina del Direttore Generale n. 7/DG) ed è stato rinnovato il 29 aprile 2016 (con determina del Direttore Generale n. 597/DG) a seguito di avviso interno. 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. Le sue attività non comportano oneri aggiuntivi per l’Amministrazione.

Nel 2019 il CUG AIFA si è riunito in seduta ordinaria 3 volte ed ha trattato, tra gli altri, di temi legati a: avvio di un progetto pilota di lavoro agile all’interno dell’Agenzia, formazione per il personale, questionario sul benessere organizzativo, sede dell’Agenzia, codice di condotta propedeutico all’istituzione dello sportello d’ascolto/consigliera di fiducia, aggiornamenti dalla Rete dei CUG delle PA italiane.

Alle riunioni sono stati invitati a prendere parte sia i componenti titolari sia i supplenti, per favorire la maggiore condivisione di informazioni e inclusione possibili in seno al CUG e più in generale la circolazione delle informazioni.

Il Comitato si aggiorna periodicamente tramite scambi via mail e con riunioni di sotto-gruppi dedicati alla realizzazione di specifiche iniziative, come riportato nel Piano Triennale delle Azioni Positive. Il Comitato raccoglie le istanze dei singoli componenti e espressione delle OO.SS. e cerca di portarle a fattor comune per approcci e soluzioni da proporre all’Amministrazione che siano eque e a beneficio di tutto il personale.

B. ATTIVITA’

Nel corso del 2019 il dialogo con l’Amministrazione e con l’OIV AIFA è stato costruttivo e costante, nel massimo spirito di collaborazione e apertura. L’avvicendamento alla Direzione Generale e all’Area Amministrativa ha tuttavia rallentato alcune delle attività previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019, quali la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, che pure è proseguita con il supporto di una risorsa tirocinante con qualifica in Psicologia Clinica per meglio adattare l’indagine alle effettive esigenze dell’AIFA.

Nell’ambito delle attività propositive che spettano al Comitato, il traguardo più significativo è stato senz’altro l’attivazione del progetto pilota di *smart working* avviato a dicembre 2019, a cui il CUG AIFA ha dato un importante contributo fin dall’inizio, a partire dal 2017, per le fasi di definizione dell’atto di indirizzo, del relativo bando e delle successive procedure di individuazione delle risorse di personale da far accedere alla sperimentazione. Tali attività sono state propedeutiche per poter individuare le modalità con cui estendere il lavoro agile a quanti più dipendenti possibile, percorso che ha indubbiamente agevolato l’applicazione straordinaria del lavoro agile da marzo 2020 a seguito dell’emergenza COVID-19.

Il CUG, grazie ai lavori di uno specifico sotto-gruppo dedicato, ha poi lavorato alla bozza, in via di definizione, del Codice di Condotta, attività necessaria per l’istituzione successiva di uno Sportello di ascolto/Consigliere di fiducia in Agenzia.

Come di consueto, il Comitato è stato poi consultato per le valutazioni in merito ai Piani Triennali della Formazione, ai quali ha contribuito suggerendo corsi in linea con le tematiche oggetto del CUG – alle quali l’Amministrazione ha dato pronto seguito – e possibili misure per garantire l’accesso alla formazione a tutto il personale in modo equo e costante (es. erogazioni di corsi on line, diversa articolazione degli orari dei corsi, monitoraggio del budget impegnato e non, ecc.).

Nel corso del 2019 è proseguita poi la partecipazione del CUG AIFA alle iniziative della Rete dei CUG delle Pubbliche Amministrazioni, alla quale ha aderito il 16 giugno 2015. La Rete dei Comitati Unici di Garanzia nasce dal collegamento spontaneo tra i diversi CUG delle amministrazioni centrali e locali e si è consolidata in un network per discutere delle attività svolte da questi organismi e condividere progetti comuni. Il CUG AIFA è presente in modo attivo nella Rete, tramite il suo Presidente che fa parte del gruppo dei Referenti d'Area per il settore enti centrali ed ha partecipato alle diverse riunioni che si sono svolte nel corso del 2019 per definire priorità e iniziative comuni e soprattutto per lo scambio di buone pratiche e proposte a supporto del benessere organizzativo e della parità di genere.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato, in scadenza alla fine del mese di aprile 2020, dovrà essere rinnovato e l'auspicio è poter dare continuità alle diverse iniziative intraprese a favore di tutto il personale dell'AIFA. Si auspica di poter instaurare un rapporto costruttivo e continuativo con il nuovo Direttore Generale e il nuovo management dell'Area Amministrativa e del Settore Risorse Umane così come è stato fatto negli anni passati. Il CUG AIFA è un gruppo di colleghi dinamico, aperto al confronto, dove le istanze singole e di pochi vengono raccolte e portate a fattor comune. È soprattutto un tavolo di dialogo e discussione sui temi che ruotano intorno al benessere organizzativo a 360 gradi, su base volontaria e per questo animato dalla buona volontà dei suoi componenti e da uno spiccato spirito di collaborazione e servizio. Si è consolidato sempre più nel tempo ed è un interlocutore presente all'Amministrazione e frequentemente investito di attività a suo supporto.

Roma, 22 luglio 2020

Il Presidente del CUG AIFA

Chiara Panci

