AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

Piano Triennale per la Formazione

2026-2028

Strategie, obiettivi e governance per la formazione del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco

A CURA DI:
Ufficio per la formazione, il benessere organizzativo e le relazioni sindacali

INDIRIZZI DI SALUTO DEL PRESIDENTE

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale per la gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento e miglioramento organizzativo. Per adottare una strategia unitaria di gestione della organizzazione del capitale umano, fondata sulla centralità delle competenze, e favorire il ciclo virtuoso tra salute organizzativa e crescita professionale, è necessario rafforzare il legame tra le persone e l'organizzazione attraverso lo sviluppo delle competenze, intese come l'insieme di conoscenze, capacità e comportamenti necessari per svolgere efficacemente l'attività lavorativa.

Obiettivo strategico di ogni pubblica amministrazione è la valorizzazione delle risorse umane: in tale prospettiva, la formazione assume un ruolo centrale quale leva fondamentale per l'accrescimento delle competenze.

Qualsiasi organizzazione, infatti, come evidenziato dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, recante "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR", per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale.

Nell'ambito della programmazione dei **fabbisogni di competenze,** richieste per il perseguimento degli obiettivi di valore pubblico e di performance, assume particolare rilevanza la **programmazione delle azioni formative** connesse alle competenze da rafforzare, potenziare e sviluppare, come previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti."

I principi ispiratori del presente Piano triennale per la formazione si pongono in continuità con la normativa vigente e con le direttive sopra richiamate, fondate sulla consapevolezza che *"la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento".*

L'Agenzia Italiana del farmaco, attraverso la formazione, è orientata al costante accrescimento delle competenze professionali del proprio personale, mediante la realizzazione di percorsi formativi per la dirigenza e per il personale delle diverse famiglie professionali.

Nell'arco temporale di previsione del presente Piano, si intende fornire un ulteriore impulso alla formazione del personale dell'Agenzia, alla luce delle priorità di natura tecnico-scientifica ed amministrativa evidenziate dal nuovo assetto organizzativo e in considerazione di un contesto caratterizzato dall'evoluzione continua della ricerca scientifica e della tecnologia digitale.

Una formazione diffusa, capillare e continua, finalizzata allo sviluppo professionale del personale attraverso il rafforzamento e l'aggiornamento delle competenze esistenti rappresenta un

presupposto imprescindibile per accompagnare la nuova Agenzia, riorganizzata ai sensi del regolamento adottato con delibera del Consiglio di amministrazione del 17 settembre 2025, n. 52, nel conseguimento degli obiettivi di valore pubblico attesi dalla collettività.

Robert Giovanni Nisticò

NISTICO'
ROBERT
GIOVANNI
AIFA - AGENZIA
ITALIANA DEL
FARMACO
PRESIDENTE
22.06.2026
14:24:13
GMT+02:00

INDICE

1. PREMESSA 5
2. LINEE GUIDA 6
3. STRATEGIE E OBIETTIVI 7
4. RESOCONTO DELLE INIZIATIVE FORMATIVE REALIZZATE NELLA VIGENZA DEL PIANO TRIENNALE PER LA FORMAZIONE 2025- 2027. 10
4.1. Progetto Syllabus 14
4.2. Essere PA e Data Academy 16
4.3. Progetto Valore PA 16
4.4. Progetti in corso e in via di sviluppo 16
5. SOFTWARE GESTIONALE GFD – GESTIONE DELLA FORMAZIONE DEL DIPENDENTE 17
6. RILEVAZIONE DEI BISOGNI FORMATIVI 18
6.1. I Piani formativi individuali 18
7. LA CONDIVISIONE DEI CONTENUTI FORMATIVI 19
8. MISURE VOLTE A INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE NON RIENTRANTI NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PTF DELL'AGENZIA 19
9. PERCORSI FORMATIVI 20
9.1. Formazione trasversale 20
9.1.1. Attività formativa per la dirigenza sanitaria 21
9.2. Attività per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 24
9.3. Privacy 25
9.4. Formazione tecnico-scientifica 25
10. FINANZIAMENTO DEL PIANO DI FORMAZIONE E RIPARTIZIONE DEL BUDGET 25
11. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE 32
12. COLLABORAZIONI 32
13. DESTINATARI DELLA FORMAZIONE 33
14. REFERENTI 33
15. COMUNICAZIONE AL CUG AIFA E INFORMAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI 34
16. SPAZI CONDIVISI 34
17. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE 34
18. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 35

1. Premessa

Le novità connesse al nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia, in vigore dal 1 gennaio 2026, potranno produrre gli effetti attesi anche se accompagnate da una adeguata proposta formativa che consenta al personale di disporre delle conoscenze e competenze necessarie ad affrontare le nuove sfide.

Il presente documento si propone di fornire una programmazione, riferita ad un periodo di attività triennale (2026-2028), che tenga conto dei bisogni organizzativi delle nuove strutture e delle competenze individuali del personale dell'Agenzia, ai fini della individuazione dei fabbisogni formativi e della definizione di un virtuoso "ciclo di gestione" della formazione di tutto il personale.

Esso, ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n.70, "*Regolamento recante il riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione"*, viene presentato annualmente al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Ministero dell'Economia e delle Finanze e alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione – SNA e prevede una modalità a scorrimento, al fine di consentirne l'aggiornamento con cadenza annuale in coerenza con il contesto di riferimento e con gli obiettivi strategici e operativi dell'Agenzia definiti nel PIAO attualmente vigente.

Il Piano per la formazione si propone di favorire lo sviluppo e la crescita personale e professionale dei dipendenti dell'Agenzia mediante l'acquisizione e il rafforzamento di conoscenze e competenze.

Il documento recepisce gli obiettivi di formazione evidenziati nelle "Nuove indicazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance individuale" (28 novembre 2023) e ribaditi con la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025. Tali indicazioni promuovono il ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale, focalizzandosi ancor di più sulla valorizzazione del capitale umano per la creazione di valore pubblico.

In particolare, con la Direttiva del 14 gennaio 2025 è stata sottolineata e ribadita la centralità del ruolo della formazione, già prevista dalla direttiva del 23 marzo 2023, in quanto leva strategica non solo per la valorizzazione del capitale umano, ma quale elemento di attrattività del lavoro nella pubblica amministrazione.

La predetta direttiva ha implementato il monte ore di formazione richiesta ai pubblici dipendenti che, a partire dal 2025, prevede il conseguimento dell'obiettivo di almeno 40 ore di formazione *pro-capite* e riguarda tutto il personale, dirigenziale e non, al fine di aumentare la qualità e l'efficienza della performance.

Con le indicazioni del Ministro per la pubblica amministrazione, oltre alla centralità della "persona" e alla diffusione della consapevolezza del ruolo del dipendente, si ribadiscono e si rafforzano:

- ✓ i principi e i valori della formazione, quale leva per la crescita delle persone;
- ✓ gli obiettivi formativi, qualificati come obiettivi di performance di tutti i dirigenti e dipendenti;
- ✓ il sistema dell'offerta formativa promossa e resa disponibile dal Dipartimento della funzione pubblica;
- ✓ il sistema di monitoraggio della formazione a supporto della definizione di policy e strategie.

I dirigenti in particolare sono altresì chiamati, per la funzione, ad assegnare ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione, nonché ad operare per rendere compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa.

Anche nel decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", si afferma che lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore, attraverso il quale si fa sempre più strada la consapevolezza che la transizione verso nuovi modelli di lavoro sia possibile solo attraverso un grande investimento sul capitale umano, che da "oggetto" diventa "soggetto" di riforma, "attore" dei processi di innovazione.

Pertanto, il valore della formazione assume una duplice funzione: con il rafforzamento delle competenze individuali dei singoli si otterrà il potenziamento della capacità amministrativa della pubblica amministrazione, migliorandone la qualità dei servizi offerti e la produzione di valore pubblico.

L'AIFA continuerà a cogliere, tra le altre, le opportunità offerte dal Dipartimento della Funzione Pubblica, quali, il progetto "Syllabus", "Valore Pa", "Essere PA".

Nel corso del 2025-2026 l'AIFA, che ha aderito alla piattaforma Syllabus fin dal 2022, ha continuato a divulgare al personale l'offerta formativa disponibile, incrementata in particolare nel corso del 2025.

L'Agenzia ha altresì promosso la diffusione del programma "Essere Pa" finalizzato allo sviluppo delle c.d. competenze "umanistiche", abilità cognitive e relazionali del personale nell'era dell'Intelligenza artificiale.

Ha inoltre aderito al percorso formativo "Data Academy" finalizzato allo sviluppo delle competenze del personale a supporto dei processi di transizione digitale.

Lo stesso interesse è stato rivolto al programma "Valore PA" offerto ai dipendenti pubblici dall'INPS, attraverso il Fondo gestione unitaria per le prestazioni creditizie e sociali, all'interno del quale vengono selezionati corsi di formazione universitari proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati su aree di interesse dell'amministrazione pubblica, le cui quote di iscrizione vengono interamente finanziate dall'INPS.

Nell'avvio della procedura di aggiornamento e predisposizione del Piano triennale per la formazione del personale 2026 – 2028, l'ufficio per la formazione, il benessere organizzativo e le relazioni sindacali ha richiesto alle strutture dell'AIFA di rilevare i fabbisogni formativi, sia di natura specialistica sia trasversale, sulla base degli obiettivi specifici di ciascuna struttura. A partire dal corrente anno la rilevazione è stata effettuata attraverso un nuovo software gestionale "Gestione della formazione del dipendente – GFD".

2. Linee guida

La programmazione della formazione:

- ✓ tiene conto della programmazione strategica dell'Agenzia, formulata nel PIAO 2026-2028 e degli indirizzi provenienti dalle Direzioni amministrativa e tecnico-scientifica;
- ✓ tiene conto delle priorità identificate nel quadro generale normativo di riferimento in tema di formazione e delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ✓ tiene conto del cambiamento organizzativo conseguente all' espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile, che ha permesso l'attivazione di metodologie innovative, quali formazione a distanza, modalità e-learning, con la trasformazione del contesto di progettazione ed erogazione dei corsi;

- ✓ tiene conto delle richieste di formazione pervenute dalle strutture organizzative dell'Agenzia;
- ✓ recepisce i suggerimenti e le indicazioni delle strutture deputate alla gestione, reclutamento e formazione delle risorse umane, per quanto riguarda lo sviluppo e il consolidamento delle competenze trasversali, organizzativo-amministrative, comportamentali e del benessere organizzativo, linguistiche ed informatiche;
- ✓ recepisce i suggerimenti e le indicazioni del Comitato Unico di Garanzia per quanto riguarda la diffusione della cultura del rispetto e lo sviluppo e il consolidamento delle competenze comportamentali e del benessere organizzativo;
- ✓ sostiene la sensibilizzazione dei dipendenti attraverso corsi volti a fornire un'adeguata conoscenza della normativa in materia di anticorruzione;
- ✓ è attenta al sistema delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi nazionali e dai contratti integrativi di amministrazione;
- ✓ viene implementata annualmente a seconda delle priorità definite dalle strutture organizzative, avvalendosi della collaborazione di ogni Ufficio;
- ✓ massimizza i principi di inclusività e trasparenza;
- ✓ garantisce, con il supporto di tutti gli attori, pari opportunità di partecipazione a ciascun dipendente alle iniziative formative e di aggiornamento professionale;
- ✓ garantisce il diritto del singolo alla formazione permanente durante tutto l'arco della vita lavorativa in AIFA e la trasparenza sugli obiettivi formativi perseguiti, anche in termini di trasferibilità dei contenuti appresi nel contesto lavorativo professionale;
- ✓ tiene conto dei principi di contenimento della spesa pubblica ed è realizzata attraverso un efficiente utilizzo delle risorse finanziarie disponibili, tramite un'equa allocazione del budget di spesa definita in base alla dotazione organica;
- ✓ è attenta al presidio dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione formativa che deve rispondere a standard qualitativi elevati e il cui risultato deve contribuire al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio prestato dall'Agenzia;
- ✓ monitora l'efficacia della formazione.

3. Strategie e obiettivi

Il presente piano formativo triennale si propone di incrementare le competenze professionali di tutto il personale dipendente al fine di migliorarne le prestazioni individuali, di gruppo e complessive dell'Agenzia. Gli interventi formativi tengono conto dei bisogni di crescita e di sviluppo professionali dei destinatari della formazione, tramite un'attenta e coerente segmentazione della popolazione dell'Agenzia in base all'assetto organizzativo di riferimento, di cui al regolamento di organizzazione vigente.

A questa segmentazione che raccoglie i bisogni formativi comuni a gruppi, si aggiungono i bisogni di crescita e sviluppo dei singoli dipendenti in quanto detentori di una specifica posizione lavorativa e i bisogni formativi trasversali, linguistici o informatici, in grado di rispondere a richieste di professionalità anche molto differenti.

In relazione alla funzione strategica della formazione, tenuto conto delle Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione (del 14/01/2025, 28/11/2023 e 23/03/2023), l'Amministrazione identifica le priorità di investimento in ambito formativo nelle seguenti tematiche:

- sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica;

- strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso dovrà ricoprire nell'ambito dell'amministrazione, comprensivi di processi di mentoring e coaching a supporto dell'apprendimento;

- attenzione particolare allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, di negoziazione e gestione conflitti, di miglioramento della performance nel raggiungimento dei risultati aderendo prioritariamente alle proposte SNA e del Dipartimento della funzione pubblica;

- sempre maggiore attenzione al tema dell'intelligenza artificiale, della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e della gestione dei finanziamenti europei.

Il Piano recepisce le indicazioni strategiche dettate nel contesto della "Comunità di pratica dei responsabili delle risorse umane e della formazione", creata dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel 2023, rivolta ai responsabili del personale e ai referenti della formazione, consentendo alle pubbliche amministrazioni di condividere una "responsabilità collettiva" per l'innovazione delle politiche di gestione e sviluppo del proprio personale.

In seguito all'emanazione delle Direttive citate, sono stati organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica una serie di incontri con l'obiettivo di:

a) approfondire i fabbisogni formativi, le priorità di intervento e le azioni implementative finalizzate a determinare un rafforzamento diffuso del capitale umano pubblico;

b) condividere le soluzioni tecnico-organizzative adottate per lo sviluppo delle competenze del personale, anche al fine di diffondere le buone pratiche;

c) prevedere una sede stabile di confronto sulle più generali strategie di gestione delle risorse umane, inerenti, oltre che alle politiche di formazione e sviluppo delle competenze, a quelle relative al reclutamento, ai modelli organizzativi e di lavoro pubblico, alla misurazione e alla valutazione della performance;

d) rafforzare e innovare le proprie politiche di gestione delle risorse professionali, nella prospettiva strategica di innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese e, più in generale, di promuovere e sostenere i processi di innovazione.

L'AIFA ha aderito alla fine del 2023 alla comunità di pratica e partecipa agli incontri previsti organizzati periodicamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica, garantendo in tal modo che le raccomandazioni strategiche formulate in tali incontri siano recepite nell'individuazione delle priorità dei programmi formativi da attuare per il personale dell'Agenzia.

Ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione del personale delle amministrazioni pubbliche a cui l'Ufficio preposto alla formazione del personale darà priorità sono quelle già sinteticamente indicate nel PIAO 2026-2028, finalizzate al perseguimento di obiettivi formativi generali per lo sviluppo di competenze **trasversali** a tutte le strutture, nonché di competenze

tecnico specialistiche, al fine di contribuire all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito di impiego e alle progressioni di carriera.

Al fine di un'efficace programmazione delle attività formative, gli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale terranno conto di una pianificazione:

a) per macroaree tematiche: formazione manageriale, formazione tecnica, formazione su nuovi modelli di lavoro, etc.;

b) per target di soggetti beneficiari: formazione per personale neoassunto, formazione finalizzata a realizzare processi di up-skilling e re-skilling del personale a seguito dei processi di innovazione.

Con riferimento a quanto indicato nel PIAO 2026-2028 l'Agenzia realizza i percorsi formativi sottoindicati distinti in due aree di competenza:

1) Formazione trasversale:

organizzativo-amministrativa;
trasversale comportamentale (tra gli altri: cultura del rispetto, gestione dei conflitti, benessere organizzativo) e anticorruzione;
aggiornamento competenze informatiche;
aggiornamento competenze linguistiche.

2) Formazione tecnico-specialistica:

attività formative specifiche che rappresentano il prodotto diretto della raccolta e analisi dei fabbisogni formativi degli uffici; in quest'attività è compresa la formazione obbligatoria relativa alle attività ispettive.

Inoltre, per incentivare e favorire l'accesso a percorsi di qualificazione del personale, sia in materia amministrativo-organizzativa, sia in materia tecnico-scientifica, l'Agenzia prevede anche la seguente formazione specialistica:

Master di I e II livello;
Corsi di alta formazione.

Nell'intento di offrire tali opportunità formative al personale e' previsto un fondo (inserito per la prima volta nel Piano triennale per la formazione 2023-2025) destinato all'attivazione di Master e Corsi di Alta Formazione, gestito direttamente dall'Ufficio responsabile della formazione.

Le Università provvedono a predisporre, ove il numero degli iscritti sia superiore ai posti banditi, una prima graduatoria di merito degli ammessi, alla quale segue una successiva istruttoria, condotta dall'Ufficio responsabile per la formazione, per la selezione dei dipendenti per i quali è finanziata la quota di iscrizione gravante sul fondo dedicato ai master sulla base dei seguenti criteri:

- non aver partecipato a master finanziati con i fondi della formazione di AIFA;
- appartenenza a strutture il cui budget non consentirebbe l'erogazione di detta formazione;
- bilanciamento tra uffici.

Si conferma, nel periodo di competenza del presente Piano, l'attivazione a partire da marzo 2026 di ulteriori percorsi formativi in tema di "project-management", avviati in via sperimentale nel 2024, erogati da personale interno AIFA, ai sensi del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, il quale dispone che le amministrazioni individuino al proprio interno dirigenti e

funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor.

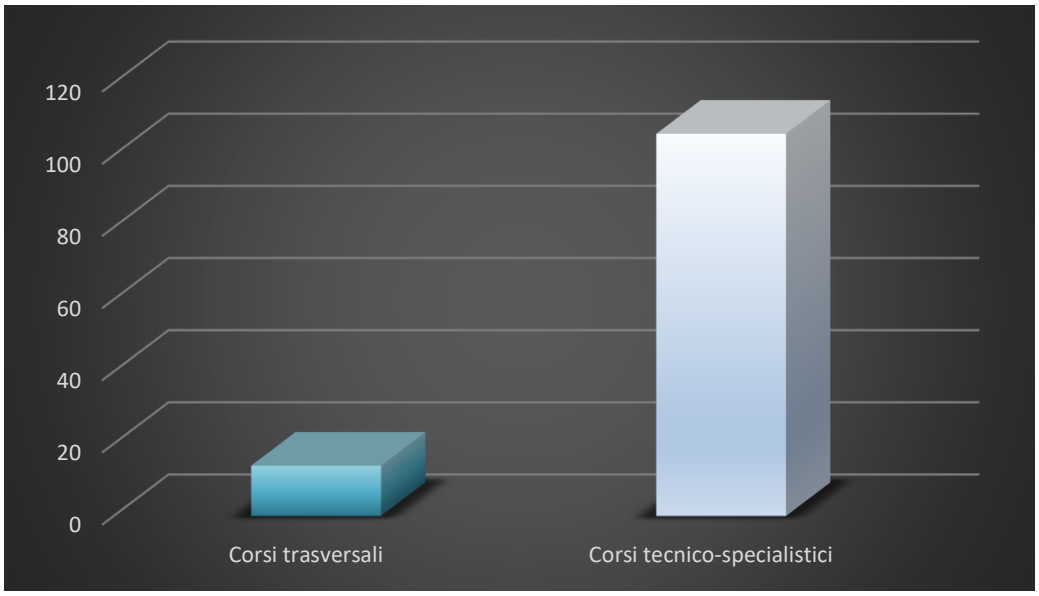
Esperienze similari, con la realizzazione della docenza affidata a soggetti interni è stata sperimentata anche nell'organizzazione di corsi sulla Privacy destinati ai referenti della Privacy dei singoli uffici.

Al fine di aumentare l'offerta formativa disponibile, si continuerà a favorire l'incremento di corsi con docenza interna, con la consapevolezza che essa contribuisce a migliorare l'efficienza e la capacità operativa dell'Agenzia e permette di realizzare corsi di formazione specifici per le esigenze dell'Agenzia, garantendo la personalizzazione e l'efficacia del processo formativo.

4. Resoconto delle iniziative formative realizzate nella vigenza del Piano triennale per la formazione 2025- 2027.

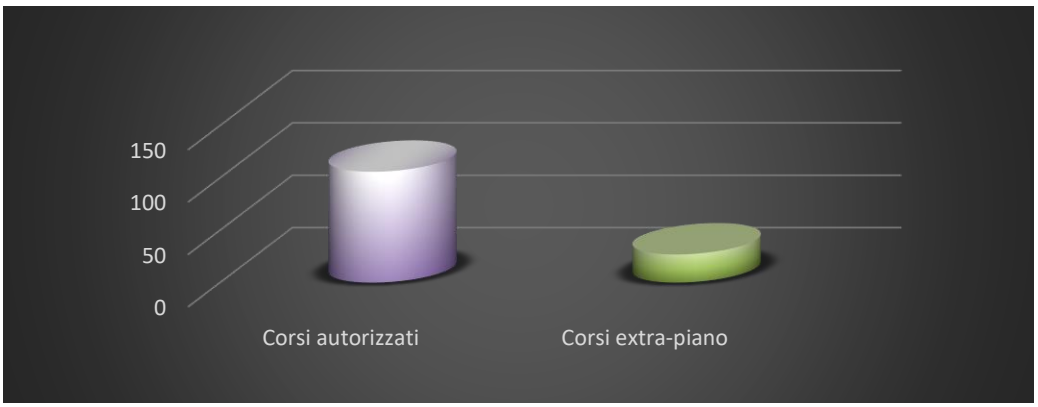
Si riportano, di seguito, alcuni dati significativi sulle attività formative realizzate nel corso dell'anno 2025.

- **Figura 1. Indicatori di Corsi trasversali e tecnico-scientifici**



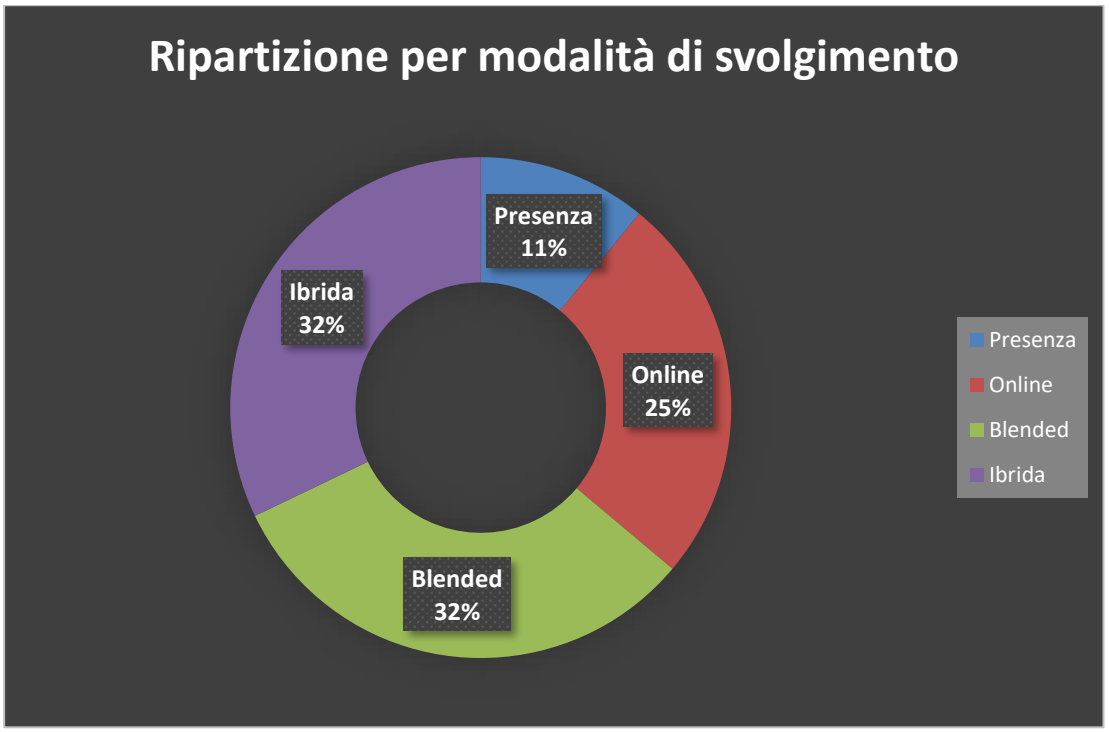
Nella figura 1 sono riportati i dati relativi alla formazione di natura trasversale erogata (n. 14 corsi realizzati) e di natura tecnico-specialistica (n. 106 corsi realizzati).

- **Figura 2. Indicatore di Corsi di natura tecnico - specialistica autorizzati ed extra-piano**



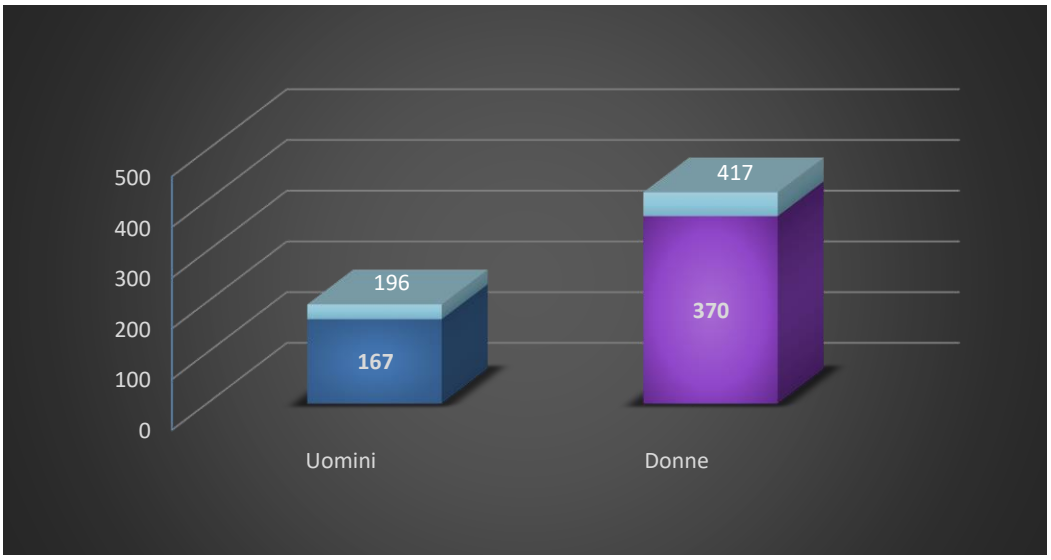
La figura 2 rappresenta le attività di natura tecnico-specialistica autorizzate, nello specifico n. 106 corsi programmati, all'interno dei quali sono compresi n. 27 corsi extra-piano, ovvero le attività formative non inserite nel documento di programmazione, autorizzate dalla Direzione Amministrativa.

- **Figura 3. Ripartizione per modalità di svolgimento**



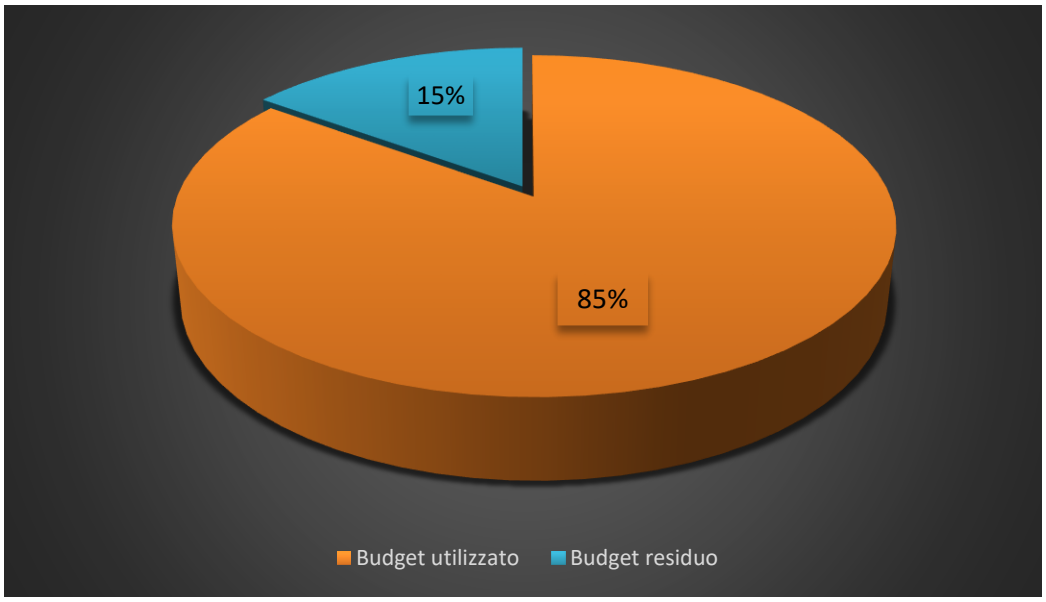
Nella figura 3 è riportata la percentuale delle ore di formazione svolte in presenza, pari all'11%, la percentuale delle ore svolte in modalità online, pari al 25%, le ore di formazione erogata in modalità blended, pari al 32% e la formazione ibrida, pari al 32% delle ore totali svolte dal personale.

- **Figura 4. Formazione di genere**



La Figura 4 rappresenta i dipendenti, suddivisi per genere, che hanno svolto attività formative nell'anno 2025, in proporzione al rispettivo totale. Su un totale di 196 dipendenti uomini in servizio al 31/12/2025, 167 hanno partecipato ad attività formative, pari all'88,73% del personale maschile. Per le donne, invece, 370 unità su un totale di 417 in servizio al 31/12/2025 hanno usufruito della formazione, pari all'85,20% del personale femminile.

- **Figura 5. Indicatore di Budget**



Il Piano di formazione triennale 2025-2027 è stato finanziato con le risorse dell'anno di esercizio pari, per il 2025, a euro 275.000,00 (provenienti dal contributo delle spese promozionali delle aziende farmaceutiche, ai sensi dell'art. 48, comma 19 lett. b), punto 4 del decreto legge n. 269/2003, convertito con modificazioni dalla legge n. 326/2003 - istitutiva di AIFA), fatti salvi i residui della gestione precedente.

Il suddetto Piano per l'anno 2025 è stato attuato con la determina del Direttore Amministrativo n. 236 del 27 settembre 2025.

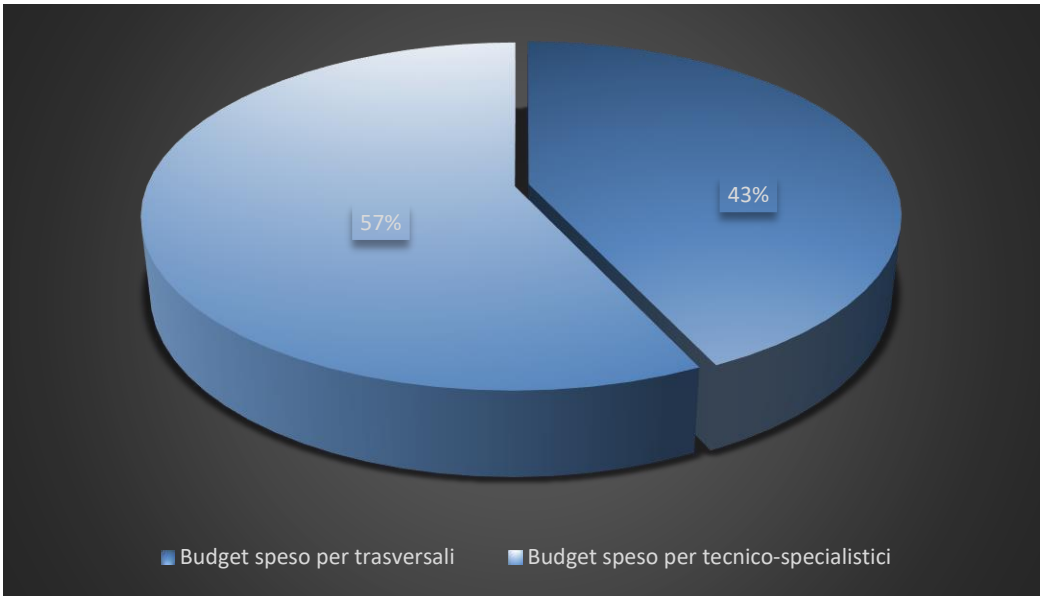
Considerato che il regolamento di funzionamento e ordinamento del personale in vigore dal 1° gennaio 2026 ha comportato una nuova e diversa allocazione del personale nelle strutture dell'Agenzia si è reso necessario aggiornare la tabella B – Formazione di Area della sopra citata determina n. 236/2025 riproporzionando il budget a disposizione delle strutture dell'Agenzia comprensivo anche dei residui.

Pertanto, con la determina n. 18 del 26 gennaio 2026 i fondi per la formazione di Area disponibili per dipendente al 1° gennaio 2026 nelle strutture del precedente assetto organizzativo, comprensive dei residui, sono stati riallocati nelle strutture risultanti dalla riorganizzazione dell'Agenzia.

Come si evince dalla figura n. 5 nell'anno 2025 sono stati spesi per la formazione euro 232.948,45 corrispondenti a circa l'85% del budget annualmente assegnato a tale fine.

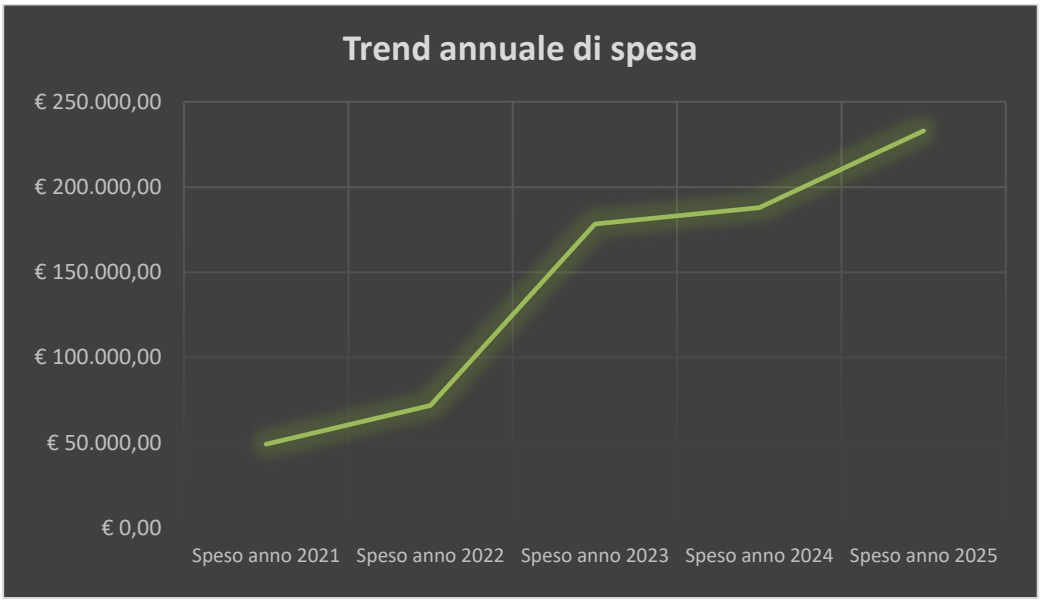
Le strutture organizzative dell'Agenzia potranno richiedere l'utilizzo dei fondi stanziati con la citata determina n. 236/2025 e riallocati per la formazione di area con la determina n. 18/2026 fino al 31 agosto 2026.

- **Figura 6. Suddivisione budget utilizzato**



La figura 6 evidenzia che il 43% del budget utilizzato è stato speso per corsi trasversali, per un totale di euro 100.447,71. L'importo rimanente, pari a euro 132.500,74, è stato impiegato per finanziare corsi di natura tecnico-specialistica.

- **Figura 7. Trend annuale di spesa**



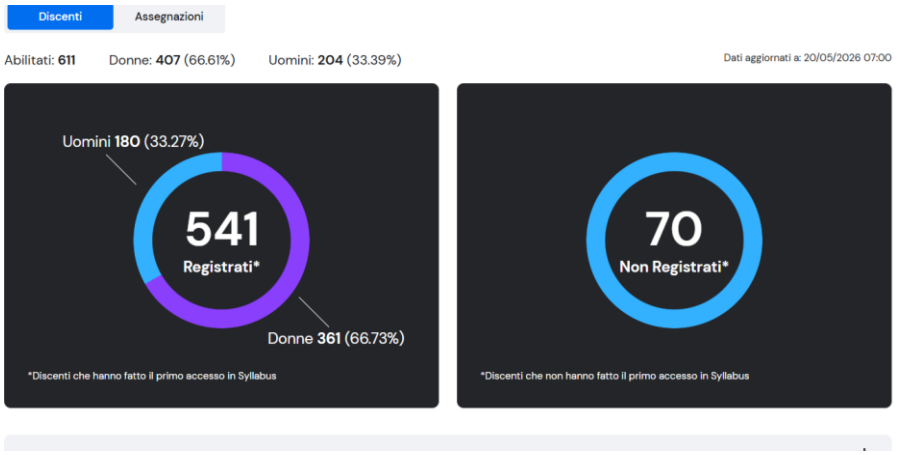
Il grafico 7 rappresenta l'andamento annuale della spesa relativa alla formazione a partire dal 2021. In merito si segnala un trend crescente rispetto agli anni precedenti.

4.1. Progetto Syllabus

L'Agenzia ha aderito al progetto fin dal 2022.

Il progetto Syllabus, realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica e nato inizialmente nell'ambito del programma "Nuove Competenze per la Pubbliche Amministrazioni" allo scopo di promuovere lo sviluppo e il consolidamento delle competenze comuni a tutti i dipendenti pubblici in ambito di transizione digitale in un primo momento, ed ecologica e amministrativa successivamente, offre attualmente un vasto catalogo in costante aggiornamento, accogliendo le esigenze formative indicate nelle direttive emanate dal Ministro per la pubblica amministrazione in tema di formazione.

L'Ufficio provvede costantemente a registrare il nuovo personale in servizio; attualmente il personale accreditato risulta essere pari a 611 unità. Il numero di dipendenti che hanno provveduto alla registrazione in piattaforma ed effettuato un primo accesso alla propria formazione individuale è passato dalle iniziali 323 unità (giugno 2023) a 541 (maggio 2026). Di questi 541 dipendenti registrati, 162 hanno completato con successo (con il conseguimento del relativo attestato o badge digitale) almeno un'attività formativa che includeva un test di valutazione finale.


Discenti
Assegnazioni
Abilitati: 611
Donne: 407 (66.61%)
Uomini: 204 (33.39%)
Dati aggiornati a: 20/05/2026 07:00
Uomini 180 (33.27%)
541
Registrati*
Donne 361 (66.73%)
*Discenti che hanno fatto il primo accesso in Syllabus
70
Non Registrati*
*Discenti che non hanno fatto il primo accesso in Syllabus

4.2. Essere PA e Data Academy

Nell'ottica di accogliere le diverse opportunità formative messe a disposizione gratuitamente dal Dipartimento della funzione pubblica, l'Agenzia ha anche aderito ad ulteriori due iniziative: "Essere PA" e "Data Academy".

L'offerta formativa di "Essere PA" è volta a sviluppare le competenze umanistiche del personale della PA, in linea con la necessità, evidenziata nelle Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione, che la formazione deve favorire il rafforzamento delle soft skills e delle competenze umanistiche (capacità relazionali, pensiero critico e consapevolezza individuale) anche attraverso approcci didattici innovativi. Il programma formativo è stato articolato in 3 percorsi formativi indipendenti, ognuno della durata di 14 ore suddivise su 2 giornate di formazione in presenza.

Il programma "Data Academy" è caratterizzato da un percorso trasversale sullo sviluppo delle competenze del personale in materia di data governance e di consapevolezza sulla cultura orientata ai dati nell'ambito del processo di trasformazione digitale in atto nella pubblica amministrazione. In particolare, si tratta di un percorso strutturato per sensibilizzare sulla cura del dato, comprenderne il valore strategico, le metodologie di analisi, nonchè le implicazioni etiche dell'intelligenza artificiale. Nella sede dell'Agenzia è stato organizzato un percorso formativo in presenza della durata di 12 ore (3 incontri in aula) a cui hanno aderito 47 dipendenti.

4.3. Progetto Valore PA

Anche nell'anno 2025 l'Agenzia ha aderito al progetto "Valore PA" promosso dall'INPS, con la possibilità di candidare fino a 90 dipendenti (6 dipendenti per area) a corsi di formazione universitaria finanziati dall'INPS, svolti in collaborazione con soggetti pubblici o privati, su tematiche di interesse dell'amministrazione pubblica. Si sono candidati alle iniziative proposte circa 80 dipendenti dell'Agenzia e attualmente coloro che hanno superato le procedure selettive adottate dall'INPS stanno frequentando le attività formative in corso di erogazione. Per l'anno 2026 l'Agenzia provvederà a ripresentare la propria candidatura al programma appena verrà pubblicato l'avviso sul sito istituzionale. Se per il 2026 verranno confermati i criteri degli anni precedenti, l'Agenzia avrà l'opportunità di candidare su ognuna delle aree di interesse attivate fino a 6 dipendenti per area, ferme restando le successive procedure selettive che adotterà l'INPS per l'ammissione ai corsi.

4.4 Progetti in corso e in via di sviluppo

In merito alla formazione trasversale di tipo linguistico, l'Agenzia a partire dal mese di aprile 2026 ha avviato, in continuità con gli anni precedenti, corsi di lingua inglese rivolti a tutto il personale, con l'obiettivo di garantire una sempre migliore interazione con il contesto istituzionale europeo e internazionale, considerati i continui contatti che l'Agenzia intrattiene con le Agenzie regolatorie e che coinvolgono sia uffici tecnici, sia amministrativi.

Con riferimento alla sicurezza informatica, l'Agenzia ha organizzato un percorso di formazione per gli organi di vertice e i dirigenti. In particolare con il d. lgs. 4 settembre 2024 n. 138 di recepimento della direttiva

UE n. 2022/2555 (Network and Information Security 2 - NIS2) è stato definito il quadro normativo per la cybersicurezza a livello nazionale, identificando i soggetti obbligati, stabilendo i loro obblighi in termini di registrazione, gestione del rischio e notifica degli incidenti e attribuendo all'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale un ruolo centrale nella sua attuazione e nel controllo del rispetto delle norme. In particolare, l'art. 23 comma 2 del predetto d.lgs. introduce l'obbligo diretto di formazione per gli organi di amministrazione e direttivi.

Con riferimento all'accrescimento delle competenze in ambito amministrativo, a partire da gennaio 2026 è stato avviato un corso trasversale di formazione destinato a tutto il personale, in modalità blended, sul codice degli appalti pubblici (d.lgs. n. 36/2023) alla luce del correttivo (d. lgs. n. 209/2024) e del decreto infrastrutture (d.l. n.73/2025); il superamento del corso consente agli interessati la possibilità di candidarsi per l'iscrizione all'Albo dei soggetti che svolgono funzioni tecniche, ex art. 45 del d. lgs. n. 36/2023.

Si proseguirà a garantire formazione sulle pari opportunità ed equilibrio di genere e sul benessere organizzativo.

Per garantire pari opportunità nell'accesso all'offerta formativa, ridurre le barriere comunicative e favorire un ambiente di lavoro più inclusivo e collaborativo l'amministrazione, nella predisposizione dell'offerta formativa, terrà conto delle necessità di accessibilità alle iniziative formative da parte del personale con disabilità.

5. Software gestionale GFD – gestione della formazione del dipendente

Al fine di consentire una organizzazione sistematica della programmazione e della rilevazione della formazione erogata, nonché in un'ottica di digitalizzazione e semplificazione della procedura, l'Agenzia a partire dal 2026 ha adottato uno strumento digitale innovativo, il software "Gestione della formazione del dipendente – GFD" già introdotto in via sperimentale negli ultimi mesi dell'anno 2025. L'applicativo consente la diffusione delle iniziative formative, la gestione delle richieste di partecipazione ai corsi di formazione, la rilevazione dei fabbisogni formativi, il tracciamento delle attività di formazione, comprensive del numero di ore svolte dal dipendente nell'anno, il controllo del budget per l'autorizzazione dei corsi, garantendo la tracciatura automatica di tutti i corsi effettuati per anno/modalità/partecipanti.

Le funzionalità del sistema, differenti per i profili di "dipendente", "referente" e "dirigente" sono state illustrate nel mese di febbraio dall'ufficio responsabile per la formazione alle strutture dell'Agenzia nel corso di incontri con i dirigenti, i referenti della formazione e il restante personale.

L'offerta formativa presente su GFD si compone dei corsi a **catalogo**, che confluiscono nel Piano triennale per la formazione, su richiesta delle singole strutture dell'AIFA, a seguito della rilevazione dei fabbisogni e di corsi trasversali **a calendario** organizzati direttamente dall'Ufficio responsabile per la formazione che ne definisce le tempistiche.

6. Rilevazione dei bisogni formativi

L'individuazione dei fabbisogni formativi del presente piano di formazione 2026-2028 è stata effettuata tenuto conto:

- ✓ della programmazione della direzione strategica dell'Agenzia formulata nel PIAO;
- ✓ della rilevazione da parte dei dirigenti delle esigenze prioritarie delle proprie strutture e/o delle esigenze di formazione trasversali, anche sentito il personale afferente alle medesime;
- ✓ dei questionari di gradimento somministrati ai dipendenti al termine delle attività formative;
- ✓ del monitoraggio dell'attività pregressa;
- ✓ delle priorità evidenziate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel contesto delle attività della Comunità di pratica dei responsabili delle risorse umane e dei referenti della formazione.

Dall'analisi dei dati scaturiti dalla rilevazione del fabbisogno formativo per i prossimi anni si rileva l'esigenza di rafforzare le competenze di natura tecnico-specialistica per mantenere livelli di professionalità coerenti con la rapida evoluzione scientifica e tecnologica del settore in cui opera l'Agenzia.

Inoltre, per quanto riguarda la formazione trasversale, emerge, nell'ordine, l'esigenza di:

- ✓ sostenere il ruolo internazionale dell'Agenzia tramite la promozione della conoscenza delle lingue;
- ✓ aggiornare le conoscenze del personale in materia di nuove tecnologie, in particolare nel campo dell'Intelligenza Artificiale (IA), sia per un supporto al miglioramento dei processi, sia come nuova frontiera della ricerca nel settore del farmaco;
- ✓ potenziare lo sviluppo delle soft skills con particolare focus sulle capacità comunicazionali e relazionali;
- ✓ potenziare le conoscenze informatiche;
- ✓ approfondire la conoscenza giuridico amministrativa al fine di acquisire padronanza delle procedure che caratterizzano l'attività delle Aree/uffici;
- ✓ approfondire la formazione sull'anticorruzione e sulla trasparenza;
- ✓ favorire la formazione sulla privacy e sulla protezione dei dati;
- ✓ promuovere la formazione sul project management al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi;
- ✓ promuovere una conoscenza dei modelli di leadership/management in una prospettiva di adozione di nuove modalità di organizzazione del lavoro;
- ✓ incentivare la formazione sulla Cybersecurity.

6.1. I Piani formativi individuali

I piani formativi individuali, inizialmente previsti dalla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del novembre 2023 e poi confermati con la direttiva del 14 gennaio 2025, hanno rappresentato lo strumento pratico di pianificazione, adottato dall'amministrazione per rendere

efficaci le previsioni in materia di formazione. Attraverso l'elaborazione e la negoziazione del piano formativo individuale, ciascun dipendente si è confrontato con il dirigente responsabile per definire la programmazione del fabbisogno formativo individuale e per rispondere all'esigenza dell'inserimento della formazione all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale. L'Ufficio responsabile per la formazione ha richiesto nel mese di gennaio 2026 a ciascuna struttura organizzativa la predisposizione dei piani formativi individuali con riguardo al panorama delle possibilità formative disponibili, incluse quelle in fase di definizione. I piani sono stati raccolti dai referenti della formazione di ciascuna struttura e successivamente condivisi con l'Ufficio responsabile per la formazione.

Al riguardo, l'Ufficio ha svolto un ruolo di coordinamento, fornendo alle strutture organizzative supporto e orientamento nella formulazione dei medesimi. Obiettivo del piano formativo individuale è l'individuazione concordata tra dirigente e dipendente delle aree di miglioramento verso le quali indirizzare l'investimento formativo. Il piano formativo individuale è inoltre funzionale al completamento delle previste 40 ore di formazione previste nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

In tale documento, oltre ad essere sintetizzata la programmazione e gli strumenti formativi a disposizione dei dipendenti, sia relativamente ai corsi di natura trasversale organizzati dall'Amministrazione, sia alle iniziative proposte da altri Enti, alle quali l'Agenzia ha aderito, sono stati inseriti specifici corsi per la formazione specialistica che, partendo dalle competenze acquisite, consentono il rafforzamento e la crescita del singolo dipendente con conseguente riflesso, in termini valoriali, nella struttura organizzativa di appartenenza.

L'elaborazione dei piani formativi individuali ha consentito di anticipare e integrare l'informazione sul fabbisogno formativo del personale.

7. La condivisione dei contenuti formativi

La condivisione dei contenuti formativi si rende utile nell'ottica di garantire la trasferibilità delle conoscenze acquisite sull' organizzazione.

A tal fine viene messo a disposizione, nella sezione della Intranet dedicata alla formazione, il materiale relativo ai corsi di natura trasversale, ove disponibile. Si richiederà inoltre agli uffici coinvolti in attività formative interne di condividere con l'Ufficio per la formazione eventuale materiale utile per il restante personale, nell'ottica della massima diffusione interna dei contenuti formativi.

8. Misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione non rientranti nel campo di applicazione del PTF dell'Agenzia

Ai sensi dell'art. 26 del CCNL 27 gennaio 2025 relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2022-2024, possono essere concessi permessi retribuiti per il diritto allo studio, nella misura massima di 150 ore individuali per anno solare, in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione, nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.

I permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3%, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità: a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti; b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e postuniversitari, la condizione del superamento degli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti; c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali.

9. Percorsi formativi

La rilevazione dei fabbisogni formativi da parte delle strutture dell'Agenzia ha consentito di pianificare le attività per ogni singola struttura organizzativa. I dati raccolti sono stati oggetto di analisi e verifica nei macro-contenuti dall'Ufficio per la formazione ed inclusi nell'Allegato n. 1 al presente documento programmatico.

9.1 Formazione trasversale

La formazione trasversale raccoglie le iniziative non direttamente riconducibili a una posizione di lavoro, che prescindono dalle competenze tecniche. Rientrano in questa tipologia sia gli interventi formativi rivolti a un ruolo organizzativo, una struttura organizzativa, una famiglia professionale o a tutti i dipendenti relativi a temi di organizzazione del lavoro, lavoro agile, modelli di leadership, organizzativo - comportamentali, aggiornamento linguistico, informatico, comunicazione e misure di cyber security, sia iniziative formative obbligatorie, come la prevenzione della corruzione, l'etica, la trasparenza, l'integrità, la privacy, la salute e sicurezza dei lavoratori, la digitalizzazione, la contrattualistica pubblica.

La più volte citata direttiva sulla formazione del 14 gennaio 2025 ha ribadito l'importanza dello sviluppo delle competenze trasversali con un particolare focus sul rafforzamento dei valori dell'etica, dell'inclusione, della parità di genere e della trasparenza, considerando tali principi parte della formazione necessaria per supportare i processi di innovazione e di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

Perseguire lo sviluppo delle competenze trasversali è dunque azione fondamentale affinché ciascun dipendente accetti e faccia propri gli obiettivi, gli strumenti e le azioni di cambiamento per diventare, a sua volta, promotore di innovazione, dando impulso alla catena di valore che, partendo dal rafforzamento dei valori e delle competenze del singolo individuo, determina la creazione di valore pubblico sulla collettività.

Anche nell'ambito dell'attività di collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono state confermate attività formative comportamentali e in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nell'ambito dell'attività di collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia l'Agenzia intende potenziare l'offerta formativa promuovendo percorsi sempre più mirati allo sviluppo di competenze e al rinnovamento organizzativo quale leva per il miglioramento del benessere lavorativo in una prospettiva di medio-lungo periodo. In particolare intende promuovere le seguenti proposte formative trasversali contenute nel Piano delle azioni positive inserito nel PIAO 2026-2028: corsi di informatica, di inglese, sull'intelligenza artificiale, per l'apprendimento della lingua dei segni italiana (LIS), per la gestione dei conflitti, sulle soft skills, per l'acquisizione delle competenze in materia di leadership e strumenti per motivare, sviluppare e guidare le persone all'interno del gruppo e individualmente, corsi di aggiornamento per personale neo assunto al fine di consentirne una migliore integrazione, anche attraverso l'organizzazione di iniziative formative con approfondimenti sulle attività dei singoli uffici, svolte da referenti interni.

9.1.1 Attività formativa per la dirigenza sanitaria

Per quanto riguarda la formazione della dirigenza sanitaria si rappresenta che, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 56 del CCNL Area Funzioni centrali triennio 2016 – 2018, del 9 marzo 2020, il quale prevede la destinazione di 4 ore dell'orario settimanale di lavoro alla formazione, a partire dal Piano triennale per la formazione 2023-2025 è stato destinato, in via sperimentale, un fondo alla formazione trasversale per la dirigenza sanitaria da utilizzare prioritariamente per iniziative accreditate ECM.

Pertanto, nel corso del 2025 è stata avviata dall'Ufficio per la formazione una ricognizione delle esigenze formative in ambito di ECM con i responsabili ed i referenti delle diverse Aree dell'Agenzia al fine di individuare le priorità tecnico-specialistiche in ambito farmaceutico-sanitario per procedere all'attivazione di corsi specifici ECM per il personale appartenente alla dirigenza sanitaria. A seguito di tale ricognizione ad aprile 2026 è stato avviato un percorso formativo sull'intelligenza artificiale, in particolare applicata alla ricerca clinica, che garantisce l'acquisizione di crediti ECM. Nel secondo semestre dell'anno sarà organizzata un'ulteriore iniziativa formativa in tema di "Banche dati per la ricerca bibliografica" utile per l'acquisizione di crediti ECM.

Si rappresenta inoltre che l'Agenzia ha sottoscritto nel mese di novembre 2025 un protocollo di intesa con l'Inail avente ad oggetto, tra l'altro, l'erogazione, da parte dell'Inail, anche in qualità di provider ECM, di corsi di formazione destinati anche al personale dell'Aifa, su tematiche di interesse comune; al momento è in corso di predisposizione l'accordo attuativo previsto dal suddetto protocollo finalizzato, tra l'altro, alla erogazione di corsi di formazione che consentano l'acquisizione di crediti ECM.

PIANO TRIENNALE DELLE ATTIVITA' - ANNO 2026/2028

Sommario percorsi formativi

Materia	Tipologia di percorsi formativi
Amministrativa	Corsi in ambito giuridico / regolatorio/ legislazione farmaceutica/ diritto farmaceutico e sanitario
	Corso sul Diritto amministrativo e procedimento amministrativo

Trasversale comportamentale e anticorruzione	Contratti Pubblici: procedure, profili giuridici e responsabilità
	Transizione digitale - Competenze digitali per la PA
	Tutela della privacy, Trasparenza amministrativa e protezione dei dati personali
	Lavoro agile
	Corso in materia di management pubblico
	La responsabilità del dipendente pubblico
	Stereotipi e linguaggio di genere
	Tecniche di negoziazione
	Leadership femminile
	Tecniche di ascolto attivo e linguaggio non verbale
	Project Management
	Tecniche di comunicazione / Comunicazione efficace scritta e orale
	Capacità e competenze organizzative e soft skills
	Team Building /Dinamiche di gruppo/ Gestione del conflitto
	Competenze relazionali per il lavoro / Intelligenza emotiva
	Leadership / coaching / mentoring
	La Relazione Umana: Ascolto e Cultura del feedback
	Corsi su Analisi del comportamento organizzativo, motivazione ed engagement; problem solving e decision making e comunicazione
	Benessere Organizzativo
	Cultura del rispetto
	La gestione delle relazioni
	La gestione del team
	Corso sulla inclusione e disabilità
	Analisi, revisione e innovazione dei processi di lavoro
	Corsi per l'apprendimento della lingua dei segni
	Gestione del rischio

Informatica	Normativa anticorruzione
	Microsoft Office 365 (compresi Word/ Excel/ Power point)
	Corsi sull'uso di intelligenza artificiale (IA) applicata alla PA e al settore Healthcare
	La digitalizzazione dell'amministrazione (documenti e archivi digitali/ Il sistema di protocollo informatico nella gestione degli archivi)
	Healthcare Data, Small-Data, Open-Data, Social-Data e Big-Data
	Corso di Cyber Awareness – Cyber security
Lingue	Corso in lingua inglese (livelli base/intermedio/avanzato) e inglese business/giuridico/medico-scientifico
	Corso di lingua francese e francese giuridico
	Corso di lingua spagnola
Trasversale Dirigenza sanitaria	Corsi eroganti crediti ECM
Master	Master in Diritto farmaceutico, sanitario e legislazione farmaceutica
	Master in Affari regolatori e normativa del farmaco
	Master in innovazione, e-government e management della Pubblica Amministrazione
	Master in Diritto amministrativo e discipline giuridico-amministrative
	Master in contratti pubblici e appalti
	Master in comunicazione pubblica, scientifica e relazioni istituzionali
	Master in Farmacovigilanza, farmacoepidemiologia e farmacoeconomia
	Master in epidemiologia e biostatistica
	Master in Risk Management
	Master in cybersecurity e security management
	Master in produzione, controllo, distribuzione farmaci e qualità
	Master in Market Access, ricerca clinica e medical affairs
	Master in Health Technology Assessment e valutazioni economiche

	Master su intelligenza artificiale, data science e tecnologie digitali in sanità e nella PA

9.2. Attività per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Ai sensi dell'art. 1, comma 5, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", l'AIFA definisce ogni anno, nell'apposita Sezione del PIAO, il Piano per la prevenzione della corruzione, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, di indicare gli interventi organizzativi volti a prevenirlo e le procedure appropriate per selezionare e formare, anche in collaborazione con la SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione), i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di Dirigenti e funzionari.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) è sviluppato in conformità alle linee guida del Comitato Interministeriale istituito con D.P.C.M. del 16 gennaio 2013, nonché alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) vigente e rappresenta lo strumento attraverso il quale ogni anno l'amministrazione definisce la strategia e le misure operative in termini di prevenzione del fenomeno.

Parte integrante del programma anticorruzione dell'AIFA è la sensibilizzazione dei dipendenti attraverso progetti di formazione continua (modalità e-learning e workshop interattivi) volti a fornire un'adeguata conoscenza della normativa in materia di anticorruzione, nonché indicazioni per riconoscere e gestire eventuali segnali di pericolo rispetto allo specifico contesto in cui opera l'Agenzia.

La formazione del personale, oltre ad essere parte centrale dei processi di pianificazione e programmazione, rappresenta una misura generale di prevenzione della corruzione definita in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT), coordinata e integrata con gli obiettivi di valore pubblico e di performance. I fabbisogni formativi sono individuati dal RPCT in accordo con i Dirigenti e il Responsabile della formazione.

Tale formazione assume un importante ruolo nell'azione di prevenzione alla corruzione, sia per le rilevanti potenzialità che può avere nel diffondere capillarmente nell'amministrazione la cultura della legalità, sia perché gli sviluppi normativi della materia richiedono una crescente specializzazione per la gestione di tutte le componenti dei relativi processi: mappatura dei processi, individuazione e valutazione del rischio corruttivo, identificazione delle misure, adozione delle stesse e monitoraggio della loro applicazione, gestione del conflitto d'interessi.

Nei mesi di aprile/maggio 2026 è stata svolta la seconda edizione di un corso, rivolto a tutti i dipendenti, finalizzato ad aggiornare e consolidare le competenze sull'anticorruzione, sull'etica pubblica e sul codice di comportamento, sul conflitto di interesse, sull'inconferibilità e incompatibilità, sul whistleblowing, nonché sul rischio corruttivo, le misure di prevenzione e il monitoraggio della loro attuazione.

E' stato inoltre avviato all'inizio di giugno anche un corso di natura specialistica rivolto ai referenti anticorruzione, individuati da ciascuna struttura organizzativa per collaborare direttamente con il RPCT, che si pone l'obiettivo di fornire un approccio pratico e sistematico alla costruzione del sistema di prevenzione, in linea con i principi regolatori e i modelli organizzativi maggiormente utilizzati a livello nazionale e internazionale. In questo quadro, l'intervento formativo è caratterizzato da un taglio pratico, ove a nozioni teoriche ed esemplificazioni pratiche seguono sessioni laboratoriali.

In tale contesto si inserisce anche un corso di formazione trasversale che l'Agenzia intende offrire sulla **responsabilità del dipendente pubblico**, al fine di accrescere la consapevolezza del ruolo ricoperto e contribuire ad una migliore valutazione dei comportamenti da adottare.

9.3 Privacy

In continuità con gli anni passati, si procederà a dar seguito alla formazione obbligatoria in materia di privacy rivolta a tutto il personale della dirigenza sanitaria e del comparto, anche non di ruolo, dell'Agenzia, in collaborazione col DPO.

La finalità è quella di rendere i soggetti autorizzati al trattamento dei dati consapevoli della delicatezza e dell'importanza dei dati personali che gestiscono quotidianamente nonché di limitare la possibilità del verificarsi di un data breach; obiettivi che richiedono, necessariamente, un costante aggiornamento del personale attesa la mutevolezza della materia e le sempre più consistenti novità in ambito sanitario.

Al fine di raggiungere tale finalità, nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza, si è richiesta la collaborazione attiva del DPO per costruire un pacchetto formativo valido e completo, volto a sedimentare la cultura della privacy e del trattamento sicuro dei dati in continuità con le precedenti annualità.

E' in programma la realizzazione di un webinar nel corso del quale saranno somministrate video lezioni realizzate dal DPO; il percorso formativo è strutturato in diversi moduli che prevedono anche l'analisi di casi concreti e un approfondimento sulle buone pratiche per la gestione quotidiana della privacy.

9.4 Formazione tecnico-scientifica

La formazione specialistica comprende iniziative che rappresentano il prodotto diretto della raccolta e analisi dei fabbisogni formativi nelle strutture organizzativa; pertanto la partecipazione a tali iniziative, che sviluppano competenze specifiche di alcuni settori, è tendenzialmente determinata non solo dalle caratteristiche professionali, ma anche dalla collocazione organizzativa.

10. Finanziamento del Piano di formazione e ripartizione del budget

Per quanto riguarda le risorse destinate alla realizzazione del presente Piano, l'Agenzia, nell'ambito del bilancio di previsione per l'anno 2025, ha previsto un budget di 350.000 €, aumentato di 75.000 € rispetto al budget di € 275.000 assegnato a partire dal 2014, quando il numero complessivo di dipendenti era pari a 392, a fronte degli attuali 592.

Al riguardo si rappresenta che a far data dal Piano per la formazione 2024 – 2026, anche al fine di adempiere all'obbligo formativo previsto dalle direttive del Ministro per la pubblica amministrazione, risulta aumentato l'utilizzo, da parte delle strutture, dell'offerta formativa proposta.

E' intendimento dell'amministrazione assegnare le somme ulteriori sulla base del tasso di utilizzo delle risorse assegnate, al fine di reintegrare il budget delle strutture che lo hanno utilizzato interamente o in misura maggiore rispetto alle altre.

Peraltro per l'anno corrente, a seguito della riorganizzazione dell'Agenzia di cui al Regolamento di funzionamento e ordinamento del personale in vigore dal 1 gennaio 2026, l'amministrazione non può disporre

dei dati storici relativi all'utilizzo dei fondi per la formazione da parte delle neo istituite strutture; al riguardo, come sopra rappresentato, la nuova e diversa allocazione del personale nelle strutture dell'Agenzia ha reso necessario aggiornare la tabella B – Formazione di Area della determina di attuazione e finanziamento del Piano triennale della formazione 2025-2027 riproporzionando il budget a disposizione delle strutture comprensivo anche dei residui. A tal fine con determina n. 18 del 26 gennaio 2026 i fondi per la formazione di Area di cui alla tabella B della determina n. 236/2025, disponibili per dipendente al 1 gennaio 2026 nelle strutture del precedente assetto organizzativo, comprensive dei residui, sono stati riallocati nelle strutture risultanti dalla riorganizzazione dell'Agenzia.

Tanto premesso per il corrente anno l'amministrazione procederà a suddividere proporzionalmente l'ulteriore budget di € 75.000 secondo i criteri di ripartizione già previsti nel piano per la formazione 2025/2027, ad eccezione dei fondi speciali, come di seguito riportato:

-la formazione obbligatoria degli ispettori (tabella A del piano di formazione) sarà proporzionalmente aumentata di € 8.000 per un importo complessivo di € 36.500;

- la formazione di area (tabella B del piano per la formazione) sarà proporzionalmente aumentata di € 39.000 per un importo complessivo di € 179.000;

- la formazione trasversale (tabella C del piano per la formazione) sarà proporzionalmente aumentata di € 28.000 per un importo complessivo di € 128.000.

L' importo stanziato di € 350.000 è interamente finanziato con le risorse ex art. 48, comma 19, lett. b), punto 4, del decreto legge n. 326/2003, convertito con modificazioni dalla legge n. 326 del 2003, per le quali è previsto un vincolo di destinazione "ad altre attività (...) di formazione e di aggiornamento del personale; ciò consente di derogare al limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009 a tale titolo, ai sensi del d.l. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, come confermato anche dal parere del MEF-Dipartimento RGS – Ispettorato generale di finanza prot. n. 197011 del 28 settembre 2020, che ribadisce l'orientamento espresso nel precedente parere n. 88909 del 27 ottobre 2010.

Nell'ottica di una razionalizzazione delle risorse, nonché nell'intento di consentire l'accesso alla formazione a tutto il personale, in particolare a quello incardinato in strutture aventi un esiguo budget per la formazione, si conferma la destinazione del 20% del budget non speso nell'anno precedente dalle singole strutture, di cui alla Tab. B - Formazione di Area e l'intera quota non impegnata della Tab. D – Fondi Speciali, alla composizione di un fondo gestito direttamente dall'Ufficio responsabile della formazione.

Detto Fondo sarà destinato all'attivazione di Master e Corsi di Alta Formazione rivolti a tutto il personale, sia amministrativo che tecnico. Le Università interessate provvederanno a predisporre, ove il numero degli iscritti sia superiore ai posti banditi, una prima graduatoria di merito degli ammessi, alla quale seguirà una successiva istruttoria condotta dall'Ufficio responsabile per la formazione, sulla base delle candidature pervenute, per la selezione dei dipendenti per i quali sarà finanziata l'intera quota di iscrizione gravante sul fondo dedicato ai master (tabella E del piano di formazione) sulla base dei seguenti criteri: non aver partecipato a master finanziati con i fondi della formazione AIFA, appartenenza a strutture il cui budget non consentirebbe l'erogazione della predetta formazione, bilanciamento tra uffici.

Il Piano triennale di formazione per l'anno 2026 prevede la seguente ripartizione del budget di euro **350.000,00**.

10.1Formazione obbligatoria

L'importo di euro **36.500,00** viene destinato alla **formazione obbligatoria TAB. A**, per:

- ✓ Ufficio Ispezioni e Autorizzazioni GMP Medicinali
- ✓ Ufficio Ispezioni e Autorizzazioni GMP Materie Prime
- ✓ Ufficio Ispezioni GCP
- ✓ Ufficio Ispezioni GVP

Per assicurare una equa ripartizione del budget per dipendente, tale importo viene ripartito con l'applicazione del parametro budget/dipendente (euro 36.500,00/55; **euro 663,63/dipendente**):

Tab. A Formazione obbligatoria	N. ispettori	Budget /euro anno 2026
Ufficio Ispezioni e Autorizzazioni GMP Medicinali	21	**13.936,23**
Ufficio Ispezioni e Autorizzazioni GMP Materie Prime	15	**9.954,45**
Ufficio Ispezioni GCP	12	**7.963,56**
Ufficio Ispezioni GVP	7	**4.645,41**
Tot. Tab. A	**55**	**36.500,00**

Nel numero complessivo degli ispettori considerati si è tenuto conto anche degli ispettori part-time, soggetti comunque ai medesimi vincoli formativi previsti dalle Linee guida EMA per tutti coloro che svolgono attività ispettiva.

10.2 Formazione tecnico-specialistica

L'importo di **euro 179.000,00** viene destinato alla formazione tecnico-specialistica di Area **TAB.B**, per attività formative, seminariali, congressuali di natura tecnico-specialistica per elevare le conoscenze tecniche e operative, legate all'attività specifica di ciascun dipendente.

Tali fondi verranno ripartiti tra le strutture con l'applicazione del parametro budget/dipendente (euro 179.000,00/553 dipendenti = **euro 323,688/dipendente**):

Tab. B Formazione Area	n. dipendenti	Budget / euro anno 2026
Ufficio Stampa e Comunicazione	10	**3.236,88 €**
Ufficio Relazioni Internazionali	4	**1.294,75 €**
Ufficio di Presidenza, Affari Generali e Relazioni Istituzionali	9	**2.913,19 €**

Ufficio di Direzione Amministrativa	10	**3.236,88 €**
Ufficio Affari Legali e Attività Normativa	9	**2.913,19 €**
Ufficio Affari Contenziosi	8	**2.589,50 €**
Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione	8	**2.589,50 €**
Ufficio per la Qualità e la Gestione Documentale	5	**1.618,44 €**
Area per la Digitalizzazione, il Procurement e il Patrimonio	11	**3.560,57 €**
Ufficio Flussi Informativi e Interoperabilità	7	**2.265,82 €**
Ufficio del Sistema Informativo del Farmaco	6	**1.942,13 €**
Ufficio per l'Infrastruttura, la Rete e la Cybersicurezza	7	**2.265,82 €**
Ufficio Tecnico per la Gestione del Patrimonio e la Sicurezza sul Lavoro	4	**1.294,75 €**
Ufficio per l'Attività Negoziale e gli Accordi con altre P.A.	7	**2.265,82 €**
Area per le Politiche del Personale e del Bilancio	8	**2.589,50 €**
Ufficio Segreteria Organismi Collegiali	7	**2.265,82 €**
Ufficio per il Reclutamento e il Trattamento Giuridico	15	**4.855,32 €**
Ufficio per il Trattamento Economico e Previdenziale	6	**1.942,13 €**
Ufficio per la Formazione, il Benessere Organizzativo e le Relazioni Sindacali	6	**1.942,13 €**
Ufficio della Contabilità e del Bilancio	22	**7.121,14 €**
Ufficio di Direzione Tecnico-Scientifica	10	**3.236,88 €**

Ufficio Governance della Spesa Farmaceutica	14	**4.531,63 €**
Ufficio Carenze, Qualità dei Prodotti e Contrasto al Crimine Farmaceutico	19	**6.150,07 €**
Ufficio Innovazione e Scientific Advice	7	**2.265,82 €**
Ufficio Affari Internazionali	7	**2.265,82 €**
Area Autorizzazione Medicinali	21	**6.797,45 €**
Ufficio Procedure Centralizzate	26	**8.415,89 €**
Ufficio Procedure Europee e Nazionali	34	**11.005,39 €**
Ufficio Procedure Post-Autorizzazione	56	**18.126,53 €**
Ufficio Certificazioni e Importazioni Parallele	11	**3.560,57 €**
Ufficio Ispezioni e Autorizzazioni GMP Medicinali	7	**2.265,82 €**
Ufficio Ispezioni e Autorizzazioni GMP Materie Prime	6	**1.942,13 €**
Area Vigilanza Post-Marketing	9	**2.913,19 €**
Ufficio Farmacovigilanza	14	**4.531,63 €**
Ufficio Gestione dei Segnali	11	**3.560,57 €**
Ufficio Misure di Gestione del Rischio	6	**1.942,13 €**
Ufficio Informazione sui Medicinali e Vigilanza sulla Pubblicità	8	**2.589,50 €**
Ufficio Ispezioni GVP	2	**647,38 €**
Area Pre-Autorizzazione e Ricerca	7	**2.265,82 €**

Ufficio Sperimentazioni Cliniche	34	**11.005,39 €**
Ufficio Accessi Precoci	8	**2.589,50 €**
Ufficio Ricerca Indipendente	6	**1.942,13 €**
Ufficio Ispezioni GCP	3	**971,06 €**
Area Accesso al Farmaco e HTA	1	**323,69 €**
Ufficio Valutazioni Cliniche	6	**1.942,13 €**
Ufficio Valutazioni Economiche	8	**2.589,50 €**
Ufficio Registri di Monitoraggio	14	**4.531,63 €**
Ufficio Prezzi e Rimborso	26	**8.415,89 €**
Ufficio Procedure Europee di HTA	3	**971,06 €**
Totale tab. B	**553**	**179.000,00**

10.3 Formazione collettiva di natura trasversale

Il fondo dedicato alla formazione collettiva di natura trasversale, come di seguito suddiviso, è indirizzato a tutto il personale dell'Agenzia, compresi i dirigenti responsabili delle strutture organizzative, salvo ove espressamente specificato:

10.3.1 l'importo di euro **51.000,00** viene destinato ai **corsi collettivi di aggiornamento linguistico TAB.C,** di vari livelli, rivolti a tutto il personale, per il rafforzamento delle conoscenze dell'inglese, del francese e altre lingue straniere ai fini del miglioramento dei rapporti con l'EMA, con altri Paesi e con le organizzazioni, operatori e strutture internazionali;

10.3.2 l'importo di euro **38.500,00** viene destinato alla **formazione collettiva trasversale, di natura organizzativa/comportamentale TAB.C**, rivolta a tutto il personale per le attività di supporto organizzativo/amministrativo/comportamentale;

10.3.3 l'importo di euro **19.000,00** viene destinato alla **formazione trasversale per la dirigenza sanitaria TAB.C**, rivolta a tutto il personale della dirigenza sanitaria, da utilizzare prioritariamente per

iniziative accreditate ECM;

10.3.4 l'importo di euro **13.000,00** viene destinato ai **corsi collettivi di aggiornamento in competenze digitali TAB.C,** rivolti a tutto il personale e finalizzata ad accrescerne le conoscenze informatiche;

10.3.5 l'importo di euro **6.500,00** viene destinato ai **corsi collettivi in materia di Anticorruzione, TAB.C,** rivolti a tutto il personale e finalizzati ad adempiere agli obblighi formativi in materia, il cui utilizzo è rimesso all'autonomia del RPCT.

Tab. C Formazione collettiva di natura trasversale	Budget /euro anno 2026
Linguistici	51.000,00
Organizzativo/comportamentali	38.500,00
Formazione trasversale dirigenza sanitaria	19.000,00
Competenze Digitali	13.000,00
Anticorruzione	6.500,00
Tot. Tab. C	128.000,00

10.4 Fondi speciali

10.4.1 l'importo di euro **5.000,00** viene destinato alla istituzione di un fondo di riserva per fornire la copertura finanziaria ad eventuali esigenze formative impreviste in favore di uffici i cui fondi si rivelino insufficienti, per la copertura di un importo massimo non superiore al 50% dell'attività formativa richiesta. Tale fondo è anche destinato ad attività extra-piano ed eventi non programmati, nonché per fornire la copertura finanziaria ad eventuali esigenze formative specifiche proposte da organi e unità organizzative dell'Agenzia, ritenute necessarie e pertinenti allo svolgimento dei compiti istituzionali assegnati alle strutture stesse.

10.4.2 l'importo di euro **1.500,00** viene destinato al fondo di riserva per l'Ufficio responsabile della formazione, **TAB. D**;

Tab. D Fondi speciali	Budget /euro anno 2026
Fondo di riserva per attività extra budget o extra piano	5.000,00
Fondo Riserva personale della Formazione	1.500,00
Tot. Tab. D	6.500,00

(Le somme residuate dalla gestione della formazione per l'anno 2025, afferenti a corsi obbligatori per ispettori -tab. A e corsi collettivi - tab. C, risultanti dai relativi riscontri contabili, saranno riassegnate alle medesime strutture o per le corrispondenti attività. Per quanto riguarda le somme residuate dalla formazione di Area - tab. B, la percentuale

riassegnata è dell' 80%; le somme restanti, oltre a quelle residuate dai Fondi Speciali -- tab. D, saranno destinate alla composizione di un fondo gestito dall'Ufficio responsabile della formazione per l'attivazione di Master e Corsi di Alta Formazione indirizzati a tutto il personale).

11. Modalità di attuazione delle attività formative

Le metodologie didattiche ormai consolidate sono le seguenti:

- moduli tradizionali in aula: attività formative, caratterizzate dalla presenza di un docente e di un gruppo di persone, finalizzate al trasferimento di conoscenze nell'ambito del programma didattico strutturato e definito a priori;
- moduli di tipo seminariale: attività finalizzate al trasferimento di conoscenze e/o esperienze su un determinato argomento;
- visite di studio: incontri con soggetti esterni, effettuati singolarmente o da piccoli gruppi, finalizzati allo scambio di conoscenze, buone prassi amministrative, competenze ed esperienze su tematiche di comune interesse;
- formazione online: attività specifiche finalizzate allo sviluppo e/o trasferimento di conoscenze e/o - esperienze su tematiche e/o argomenti settoriali con l'ausilio di tecnologia avanzata;
- master: attività di specializzazione finalizzate al mantenimento, all'acquisizione e allo sviluppo di competenze e conoscenze tecnico professionali.

A queste metodologie si possono affiancare nuove metodologie didattiche (quali ad esempio coaching, gruppi di miglioramento, comunità di pratica, etc).

12. Collaborazioni

Le esigenze formative previste dal Piano devono essere soddisfatte prioritariamente tramite la Scuola Nazionale dell'Amministrazione – SNA e tramite la piattaforma Syllabus.

E' possibile rivolgersi direttamente a soggetti pubblici o privati esterni qualora l'esigenza formativa specifica non possa essere soddisfatta nell'ambito della formazione inserita nel Programma formativo della SNA.

La scelta dei soggetti esterni avviene nel rispetto della legislazione vigente in materia, secondo principi di trasparenza e competenza specialistica, mediante:

- ✓ iniziative realizzate dall'Agenzia anche ricorrendo alla collaborazione di docenti esterni, professionisti od esperti di altre amministrazioni;
- ✓ affidamento a soggetti esterni, università o enti di formazione (selezionati con le procedure previste per l'acquisizione di beni e servizi);
- ✓ accordi di collaborazione con altre amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 15 della legge n. 241/1990.

Nella selezione di docenti esterni e fornitori si procede ad un bilanciamento tecnico – economico al fine di garantire una formazione mirata sulle specifiche esigenze dell'AIFA, la qualità della didattica e la ricaduta della formazione sull'attività svolta.

E’ inoltre possibile la partecipazione:

- ✓ del personale dell’Agenzia a seminari, convegni, incontri, organizzati da soggetti terzi;
- ✓ del personale dell’Agenzia ad iniziative realizzate da soggetti interni (qualora i Dirigenti delle Aree/Uffici ritengano che la richiesta di attività formativa di natura specialistica possa essere soddisfatta con l'ausilio del personale e degli strumenti di cui è dotata l'Agenzia, senza ricorrere all'esterno, propongono la nomina dei tutor responsabili del progetto stesso, che abbiano le competenze necessarie).

13. Destinatari della formazione

Destinatario del Piano Triennale per la Formazione 2025-2027 è esclusivamente il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, il personale in servizio presso l’Agenzia collocato in comando da altre Pubbliche Amministrazioni, ed il personale in servizio con incarico dirigenziale ai sensi dell’art. 19 commi 5-bis e 6 del d. lgs. n. 165/2001.

Il Dirigente potrà proporre l’eventuale partecipazione del restante personale in qualità di uditore, nell’ambito della disponibilità e nel limite del 10% dei partecipanti, qualora la formazione proposta sia ritenuta pertinente e necessaria allo svolgimento dei compiti assegnati, esclusivamente in relazione alle attività formative svolte in sede.

Le richieste relative ai corsi di formazione trasversali “a calendario” vengono trasmesse tramite la piattaforma informatica GDF nelle tempistiche indicate dall’ufficio responsabile per la formazione.

La selezione dei partecipanti alle iniziative formative trasversali programmate avviene su indicazione del dirigente della struttura organizzativa (Area/Ufficio) alla quale il dipendente afferisce, sulla base delle indicazioni fornite dall’Ufficio per la formazione.

Il Dirigente, tenuto conto della compatibilità dell’attività formativa con le esigenze di servizio, deve garantire pari opportunità e procedure di selezione e rotazione nella partecipazione dei dipendenti ai vari momenti formativi, individuando i partecipanti secondo i seguenti criteri:

- essenzialità dell’iniziativa formativa in relazione ai compiti istituzionali della struttura a cui il dipendente afferisce, Area/ufficio;
- frequenza “storica” alle iniziative di formazione.

La partecipazione ai corsi di formazione a catalogo confluiti nel Piano triennale della formazione in vigore può essere richiesta, sempre tramite GFD, in accordo con il dirigente di struttura e previa disponibilità del budget.

Per i master finanziati con i fondi della single strutture deve essere garantita dai dirigenti richiedenti la massima pubblicizzazione ed esplicitazione dei criteri di selezione.

14. Referenti

I Referenti della Formazione (RdF) sono individuati all’interno di ogni struttura organizzativa con lo scopo di migliorare l’interazione con l’Ufficio responsabile per la formazione in modo da assicurare

l'esecuzione del processo formativo nel rispetto delle tempistiche predefinite.

In particolare, il Referente della Formazione dovrà:

- ✓ utilizzare le funzionalità del software "Gestione della formazione del dipendente" attribuite al referente, in particolare supporto al dirigente nella raccolta dei fabbisogni formativi del personale al fine della predisposizione del catalogo delle esigenze formative da inserire, per quanto di competenza della struttura, nel piano triennale per la formazione, nonché supporto al dirigente nella predisposizione dei provvedimenti di autorizzazione delle attività formative;
- ✓ assicurare la diffusione della conoscenza delle iniziative formative trasversali e di quelle tecnico scientifiche afferenti alla struttura di riferimento;
- ✓ supportare il dirigente nella raccolta e trasmissione all'Ufficio responsabile della formazione dei piani formativi individuali;
- ✓ monitorare la fruizione dei percorsi formativi dei dipendenti della struttura con le modalità stabilite dal Dirigente;
- ✓ favorire l'implementazione del processo di valutazione (gradimento, apprendimento e trasferibilità).

15. Comunicazione al CUG AIFA e informazione alle organizzazioni sindacali

Il presente Piano è stato trasmesso al CUG AIFA al fine di acquisire il parere previsto dall'art. 2, punto II, del vigente Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) adottato dall'AIFA in data 1° dicembre 2022. Inoltre è stata resa informativa alle OO.SS.

16. Spazi condivisi

Area riservata web

Nella Intranet dell'Agenzia è presente uno spazio dedicato alla "Formazione" per fornire la massima diffusione a tutti i dipendenti delle informazioni e comunicazioni relative alle attività sia di tipo trasversale sia tecnico-scientifiche.

Sala informatizzata

Nella sede dell'Agenzia di via del Tritone 142 sono state individuate sale dedicate ai corsi di formazione, due delle quali dotate di sistema di videocomunicazione per l'organizzazione e lo svolgimento di videoconferenze. Inoltre, due ulteriori sale sono state munite di lavagne interattive multimediali "LIM" di cui l'Agenzia si è dotata per l'erogazione delle attività formative.

17. Monitoraggio e valutazione

La fase di valutazione della formazione avviene in due momenti: al termine di ogni corso viene somministrato al dipendente un modulo di valutazione per misurare l'efficacia didattica, la rilevanza percepita e l'apprendimento immediato; l'amministrazione attiva modalità di valutazione dell'impatto della formazione sull'attività lavorativa del personale, anche con il coinvolgimento dei dirigenti di riferimento, attraverso

questionari da compilare on line in forma anonima attraverso microsoft forms, al fine di implementare azioni di miglioramento nell'organizzazione delle attività formative realizzate.

18. Contesto normativo di riferimento

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: "Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione (art. 7, comma 4)";
- Decreto-legge n. 78 del 2010, convertito con modificazioni in legge n. 122 del 2010;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70 Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- Art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009, che allinea le progressioni orizzontali allo sviluppo delle competenze, identificando un ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo delle competenze;
- Art.13, comma 4-bis, del DPR 16 aprile 2013, n. 62 come modificato dal DPR 29 giugno 2023, n. 81, il quale in tema di formazione, stabilisce che: "Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile";
- "The OECD Framework for digital talent and skills in the public sector", OECD Working papers on Public Governance, Paris, OECD Publishing;
- 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 – AIFA;
- Decreto del Ministro della salute di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e delle finanze n. 245 del 20 settembre 2004, come modificato dal DM n. 3 dell'8 gennaio 2024 "Regolamento recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia italiana del farmaco (Aifa)" a norma dell'articolo 48, comma 13, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326", come modificato dal DM dell'8 gennaio 2024, n.3;
- Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, e in particolare l'art. 21 comma 1 che ha unificato le funzioni di reclutamento e formazione, già attribuite alle scuole di formazione delle amministrazioni pubbliche, in capo alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.
- Regolamento di funzionamento e ordinamento del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco, adottato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione del 17 settembre 2025, n. 52, approvato, ai sensi dell'art. 22, commi 3 e 4, del decreto del Ministro della Salute 20 settembre 2004, n. 245, dal Ministro della Salute di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro per la Pubblica Amministrazione, che ha abrogato il regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco, adottato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione del 8 aprile 2016, n. 12.

- D. lgs. n. 36 del 31 marzo 2023 n. 36 e s.m.i “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’art. 1 della legge 21 giugno 2022 n. 78 recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”.
- C.C.N.L. Funzioni centrali Area;
- C.C.N.L. Funzioni centrali Comparto;
- Direttiva 30 luglio 2010, n. 10 della Presidenza Consiglio dei Ministri “Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 in merito alla “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR”.
- Direttiva 28 novembre 2023 sulle “Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”.
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 che sottolinea la centralità del ruolo della formazione in quanto leva strategica non solo per la valorizzazione del capitale umano, ma anche quale elemento di attrattività del lavoro nella pubblica amministrazione, che costituisce una delle determinanti della creazione di valore pubblico.
- Delibera n. 3 del 28 gennaio 2026 con cui il CDA dell’AIFA ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 e i relativi allegati e successivo aggiornamento con delibera del CDA n.22 del 25 marzo 2026;
- Delibera del Consiglio di Amministrazione dell’AIFA n. 9 del 12 febbraio 2025 con la quale è stato adottato il “Regolamento per la prevenzione e gestione dei conflitti di interesse all’interno dell’Agenzia Italiana del Farmaco”.
- Delibera n. 27 del 14 maggio 2025, con cui il Consiglio di amministrazione ha approvato il Codice di comportamento dell’AIFA.

Il Presidente
Robert Giovanni Nisticò

NISTICO' ROBERT GIOVANNI
AIFA - AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO
PRESIDENTE
22.06.2026 14:24:13 GMT+02:00

Il Direttore Amministrativo
Giovanni Pavesi

PAVESI GIOVANNI
AIFA - AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO
3.3.28 Direttore Amministrativo
22.06.2026 13:02:33 GMT+02:00