



Agenzia Italiana del Farmaco

AIFA

CUG – Comitato Unico di Garanzia

Roma, 31 marzo 2014

Al Direttore Generale
Prof. Luca Pani
SEDE

Al Presidente Consiglio di Amministrazione
Prof. Sergio Pecorelli
SEDE

OGGETTO: Trasmissione relazione annuale

In adempimento di quanto disposto dall'art. 21, 1 comma, punto 4, della legge n. 183/2010 e dal punto 3.3 della Direttiva sulle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, emanata il 4 marzo 2011 congiuntamente dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, si trasmette la Relazione annuale, approvata all'unanimità dai componenti del Comitato Unico di Garanzia AIFA nella riunione del 31 marzo 2014.

Cordiali saluti

Il Presidente

(*Francesca Mastroianni*)



Agenzia Italiana del Farmaco

AIFA

RELAZIONE ANNUALE CUG – COMITATO UNICO DI GARANZIA AIFA - 2013



Agenzia Italiana del Farmaco

AIFA

CUG – Comitato Unico di Garanzia

La presente relazione annuale, prevista del combinato disposto degli artt. 21, 1 comma punto 4, della legge n. 183/2010 e del punto 3.3 della Direttiva sulle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, emanata il 4 marzo 2011 congiuntamente dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, nonché richiamata dall' art. 9 del Regolamento CUG AIFA del 8 marzo 2012, tiene conto della situazione del personale riferita all'annualità 2013 e riguarda l'attuazione all'interno dell'Amministrazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito in AIFA in data 10 gennaio 2012, con determina del Direttore Generale n. 7/DG, si è insediato il 15 febbraio 2012 e nel corso del 2013 si è riunito 4 volte: il 28 gennaio, 5 aprile, 4 maggio e 20 maggio.

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

Nel mese di febbraio 2012 è stata aperta la pagina web sul sito istituzionale, è stata creata una casella di posta elettronica dedicata che è stata comunicata a tutto il personale dipendente dell'AIFA, con il precipuo fine di funzionare come momento di riflessione e individuazione di eventuali situazioni di disagio lavorativo.

Nel corso del 2013 non risultano pervenute segnalazioni di eventuali situazioni di disagio lavorativo e/o violazioni ai principi di parità e pari opportunità.

Per la redazione della presente relazione il CUG si è avvalso dei dati e delle informazioni fornite, per l'annualità 2013, dall'Agenzia Italiana del farmaco al Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota a firma congiunta del Direttore dell'Ufficio Risorse Umane (attualmente reggente il Direttore Generale) e del Presidente CUG, in occasione del monitoraggio annuale avviato per misurare l'applicazione in seno alle amministrazioni pubbliche, della Direttiva del 23 maggio 2007 in merito alle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel mese di aprile 2013 l'Aifa ha realizzato l'indagine volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, come previsto dall'art. 14, comma 5, decreto legislativo n. 150/2009. Tale indagine si è concretizzata attraverso la somministrazione a tutto il personale dipendente del questionario predisposto dalla CiViT, nel rispetto delle indicazioni dell'OIV e integrato dalle proposte del Comitato Unico di Garanzia.

L'indagine ha incluso tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

A seguito dei risultati aggregati emersi dall'indagine, il CUG ha individuato un gruppo di lavoro con il compito di evidenziare le eventuali criticità emerse al fine di attivare azioni di miglioramento da proporre all'amministrazione.

L'analisi effettuata dal Gruppo di lavoro ed esposta nel corso della riunione dello scorso 16 gennaio, ha riscontrato la bassa percentuale di adesione del personale al questionario, le domande formulate in modo poco chiaro e con il tentativo di uniformare le risposte, nonché ha rilevato

- Risposte contraddittorie, forse per domande poco chiare;
- Risposte monodirezionali negative sulla sede (si allega la relazione svolta dal gruppo di lavoro sui risultati delle indagini).

Il CUG in riferimento a quanto emerso in seguito all'analisi effettuata sulle indagini ha deciso di sollecitare l'amministrazione ad approfondire le tematiche relative al fenomeno del mobbing, anche attraverso l'organizzazione di corsi di formazione *ad hoc*, rivolti a tutto il personale dipendente.

I risultati delle predette indagini sono stati pubblicati dall'amministrazione, ai sensi del disposto normativo contenuto all'art. 20, 3 comma decreto legislativo n. 33/2013, sul sito istituzionale, nella parte dedicata in amministrazione trasparente.

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

PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

La parità e le pari opportunità sono principi fondamentali nella gestione del personale, infatti l'art. 7 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede espressamente che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di*

discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."

Nel corso dell'anno 2013, non si sono ravvisate né sono emerse problematiche relative all'accesso al lavoro, né differenziali retributivi a parità di condizioni in ordine al trattamento giuridico ed economico applicato, né sussistono settori di attività ove risulta presente un divario tra generi.

Anche nella programmazione della formazione sono state perseguite le pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali ed è stata prestata particolare attenzione all'efficacia ed efficienza dell'attività formativa che deve rispondere a standard qualitativi elevati al fine di poter bene incidere sulla crescita professionale dei partecipanti, nonché al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio prestato dall'Agenzia.

Nel mese di giugno 2013 si è svolto il corso di formazione su "Salute e burnout nelle organizzazioni: il benessere e lo stress lavorativo" con lo scopo di migliorare il rapporto tra il lavoratore e l'organizzazione nella quale lo stesso è inserito, per evidenziare le variabili organizzative che influenzano il clima in ambito lavorativo e gli interventi che consentono di avviare un processo di miglioramento onde evitare la rottura tra il lavoratore e l'organizzazione, fonte e causa di un processo stressogeno del lavoratore.

I risvolti positivi del corso hanno portato a una riedizione dello stesso svoltasi nel mese di settembre 2013.

Il CUG ha istituito al suo interno un gruppo di lavoro con il compito di approfondire gli strumenti offerti dalla legislazione vigente, anche in ambito comunitario, sul telelavoro e la sua eventuale applicabilità al personale dell'Agenzia.

Nell'Area Riservata al personale AIFA, divenuta operativa nel 2013, è stata creata una sezione riservata al CUG.

In conclusione, si ritiene utile sottolineare che il Comitato rappresenta un prezioso strumento di riferimento per tutti i dipendenti dell'Agenzia Italiana del farmaco, poiché opera per garantire effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, intervenendo su eventuali discriminazioni e/o per rimuovere eventuali situazioni di disagio

lavorativo e, svolge il suo ruolo all'interno dell'Amministrazione in raccordo con i vertici istituzionali per il miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia.

Allegata relazione del Gruppo di Lavoro CUG sui risultati dell'indagine sul benessere organizzativo



Agenzia Italiana del Farmaco

AIFA

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI

Relazione sui risultati dell'indagine sul benessere organizzativo

Marzo 2014

La presente relazione illustra i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo condotta nell'anno 2013 tra i dipendenti dell'AIFA.

Tale indagine è stata avviata a seguito della richiesta dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'AIFA all'Ufficio Risorse Umane, previo parere del CUG sul modello di questionario proposto dalla CIVIT, per rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Il questionario, presentato al Comitato Unico di Garanzia, alle OO.SS. e alla RSU, integrato altresì dei suggerimenti proposti dal CUG medesimo e accolti favorevolmente dall'OIV, è stato somministrato telematicamente in forma anonima ai dipendenti dell'AIFA nel periodo 11-17 aprile 2013.

L'indagine comprendeva tre rilevazioni diverse:

- 1) benessere organizzativo,
- 2) grado di condivisione del sistema di valutazione,
- 3) valutazione del proprio superiore gerarchico.

Ciascuna rilevazione riguardava aspetti diversi del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa, ma le tre tipologie di rilevazione sono state trattate in maniera integrata, in quanto, oltre ad effettuare una verifica dei diritti fondamentali dei lavoratori, ciascuno strumento rilevava aspetti diversi del mondo del lavoro.

I risultati di questa indagine, secondo quanto previsto dalle finalità del decreto legislativo n. 150/2009, all'rt. 2, devono essere considerati strumentali all'attuazione del ciclo della *performance*; ovvero all'individuazione delle informazioni utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, *"assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale"*.

Sintesi dei principali risultati

Il questionario è stato proposto a una lista di **398** dipendenti dell'AIFA.

Sono stati restituiti **183** questionari (46% circa del totale), di cui 167 completi e 16 parzialmente completi. Il campione è composto per due terzi da donne e per il 76% di persone tra 30 e 50 anni.

Il gruppo ristretto interno al CUG incaricato di effettuare l'analisi dei dati ha concordato, innanzi tutto, un meccanismo di semplificazione della lettura degli stessi accorpando in modo sistematico le percentuali delle 6 graduazioni delle risposte (da "non sono affatto d'accordo" a "sono completamente d'accordo" o viceversa) in 3 gruppi, ovvero sommando i risultati delle risposte 1-2, 3-4, e 5-6, ritenendole complessivamente e sostanzialmente omologhe.

A titolo di esempio, si riporta una tabella di accorpamento la quale illustra i risultati generali della sezione 1 del questionario, ovvero quella riservata alla valutazione del luogo di lavoro. Per semplicità sono riportate le sole voci che sono state ritenute di interesse per la valutazione e sono state aggiunte le percentuali in rapporto ai questionari restituiti e al totale dei soggetti inviati a partecipare.

	Insufficiente	% su risposte	% su tot.	Appena sufficiente	%	%	Discreto/Buono	%	%
Luogo di lavoro sicuro	65	36	16	70	36	18	48	26	12
Spazi di lavoro	123	67	31	36	19	9	24	13	6
Postazioni di lavoro	108	59	27	50	26	13	25	14	6
Luminosità	65	36	16	50	26	13	67	37	17
Rumorosità	115	63	29	53	27	13	15	8	4
Microclima	133	73	33	36	19	9	14	8	4
Pulizia	62	34	16	85	44	21	35	19	9
Polverosità	95	52	24	65	34	16	23	13	6

Pur ricordando che il campione censito rappresenta meno del 50% del personale, tuttavia, il dato di soddisfazione relativo al luogo di lavoro è generalmente basso, con particolare riferimento a tutti gli aspetti che caratterizzano i luoghi open-space: spazio disponibile, postazione di lavoro, rumorosità e microclima, essendo gli altri aspetti più facilmente condizionabili con interventi specifici: sicurezza, luminosità, pulizia, polverosità.

Vi sono poi alcune situazioni specifiche che risaltano in modo evidente. I dati relativi alle domande A.04 e A.05 (mobbing e molestie) riportano percentuali significative (46 e 30 risposte singole affermative, rispettivamente) Per questi aspetti non è importante il dato percentuale di per sé, quanto il dato assoluto che, in un contesto di attesa normalità, dovrebbe essere più che trascurabile, sperabilmente nullo e che quindi induce ad un approfondimento.

Relativamente alle altre domande della sezione 1, il dato delle risposte sembra generalmente distribuito tra tutte le graduazioni e non permette di individuare un trend caratteristico.

Relativamente alla sezione 2, a p. 4 dell'allegato, il gruppo ristretto del CUG ha individuato alcune situazioni che meritano un'attenta riflessione collegiale. Risaltano, infatti, alcune percentuali, minime ma non per questo non preoccupanti, di insoddisfazione per il trattamento ricevuto in relazione al genere, alla razza, all'orientamento sessuale, alla disabilità ecc.

I dati relativi alla sezione 3, relativo ai carichi di lavoro e alla distribuzione delle responsabilità, sono generalmente orientati verso una sostanziale sofferenza. In controtendenza, invece, il dato relativo alla valutazione della capacità dei propri dirigenti di prendere decisioni in merito al lavoro.

Situazione sostanzialmente analoga nelle risposte fornite nella sezione 4 (e anche 5), dedicata allo sviluppo professionale, giudicato sostanzialmente carente nella maggioranza dei casi. Anche in questo caso, però, laddove le domande sono riferite al contesto personale, la distribuzione tra soddisfatti e non soddisfatti risulta più omogenea.

La sezione 6, dedicata al rapporto che si instaura tra i dipendenti rispetto alle tematiche lavorative, è sostanzialmente ben distribuita con alcuni picchi in corrispondenza delle domande in cui si fa riferimento alla volontà personale di partecipare e condividere con gli altri i vari aspetti del lavoro.

Le risposte date nella sezione 7, confermano una diversa percezione del campione rispetto a due situazioni di fondo: 1) formazione, ruoli e regole, con un grado di soddisfazione sostanzialmente equidistribuito, 2) circolazione delle informazioni e conciliazione tra lavoro e vita, con un grado di soddisfazione chiaramente insufficiente.

La sezione 8 e 9 testimonia chiaramente un elevato grado di soddisfazione, e quindi di sensazione di appartenenza all'ente. Dal punto di vista dell'appartenenza, questo dato ne rafforza ancora di più la valenza positiva.

Nella sezione 10, relativa ai valori fondamentali, sicurezza ed equità si elevano significativamente sugli altri valori, comunque tutti positivi.

Le sezioni 11, 12, 13, 14 e 15, in molte parti sovrapponibili, testimoniano un certo grado di incertezza nel campione sulla definizione e condivisione dei valori dell'ente. I dati relativi alla premialità, e alla misurazione della premialità, peggiorano il dato medio. Da notare il dato relativo alla sezione 14, domande 3, 4 e 5 in cui si sviluppa una equidistribuzione tra gli estremi. Il giudizio di stima per il proprio superiore è generalmente equidistribuito.

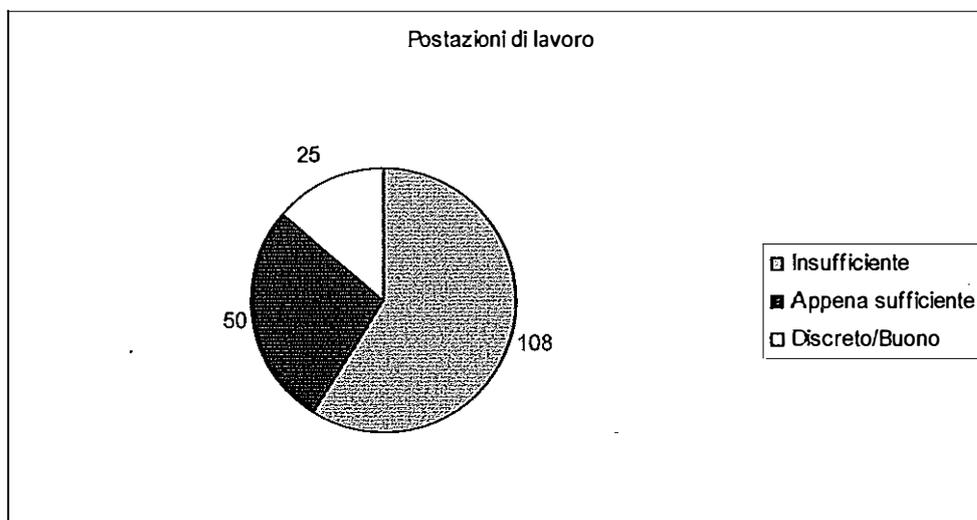
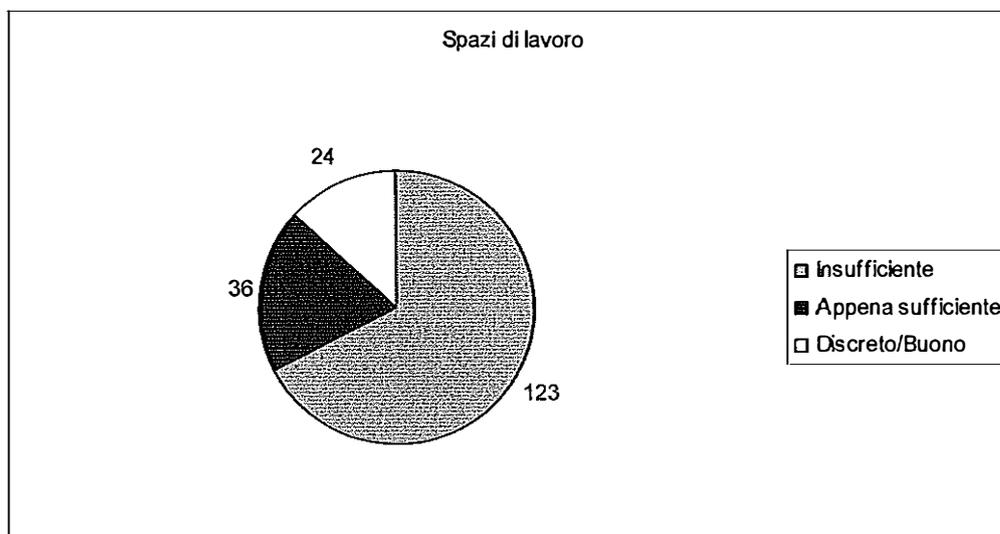
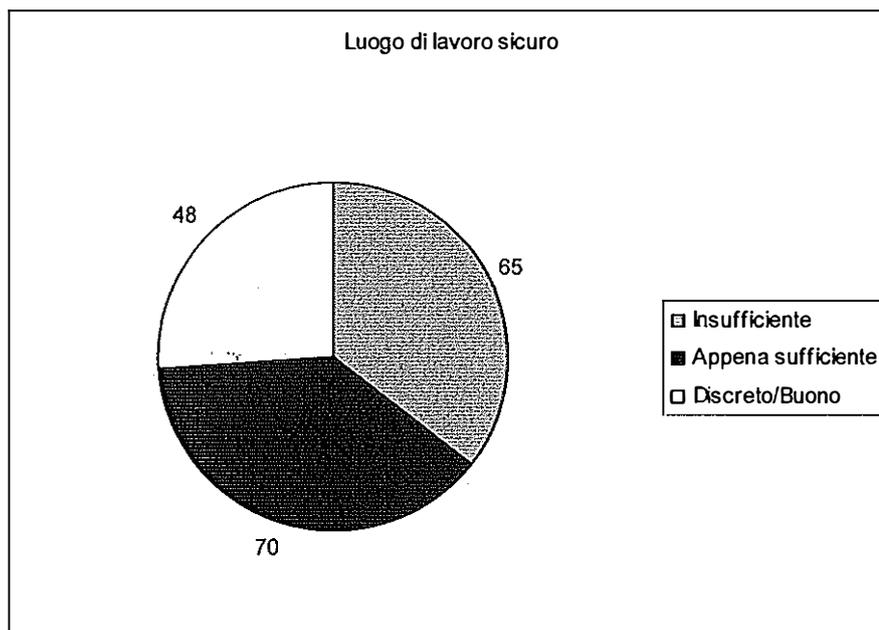
Conclusioni sintetiche

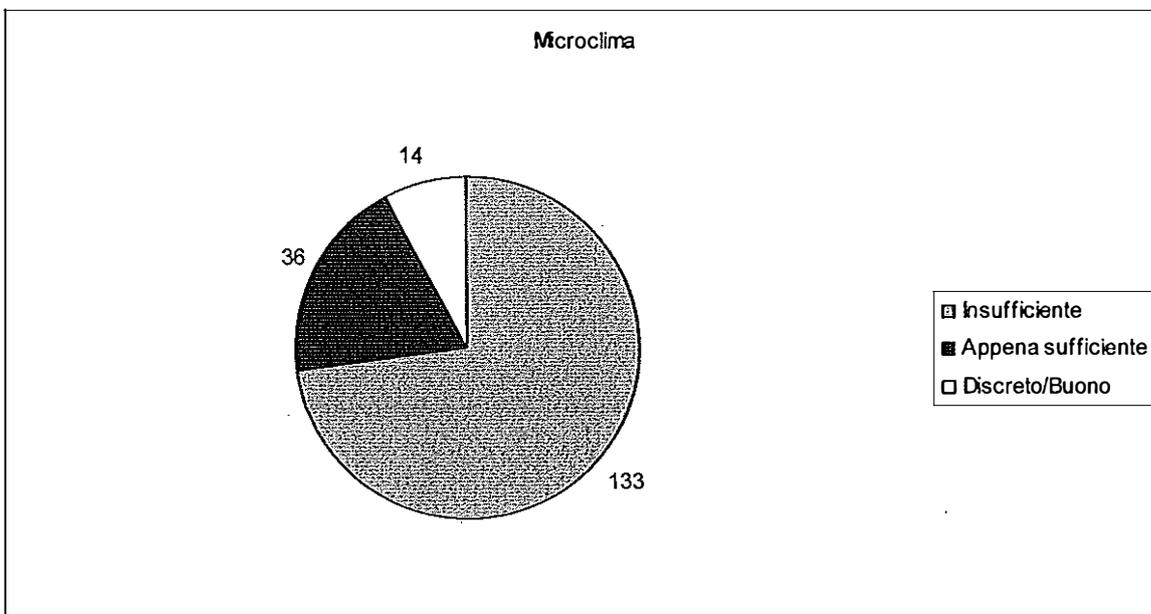
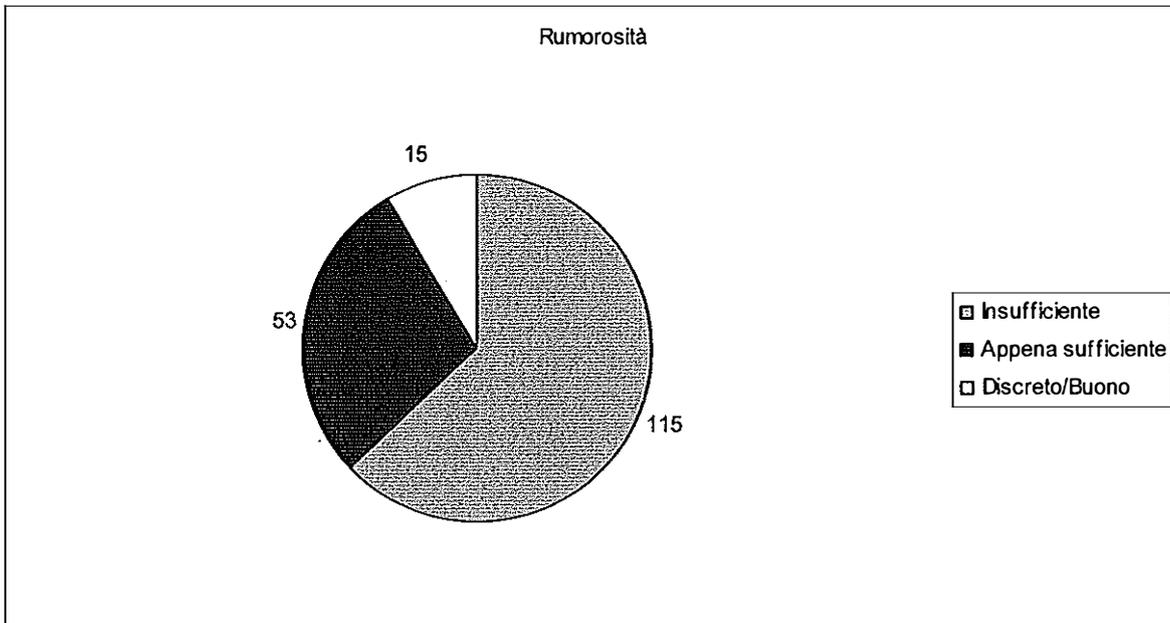
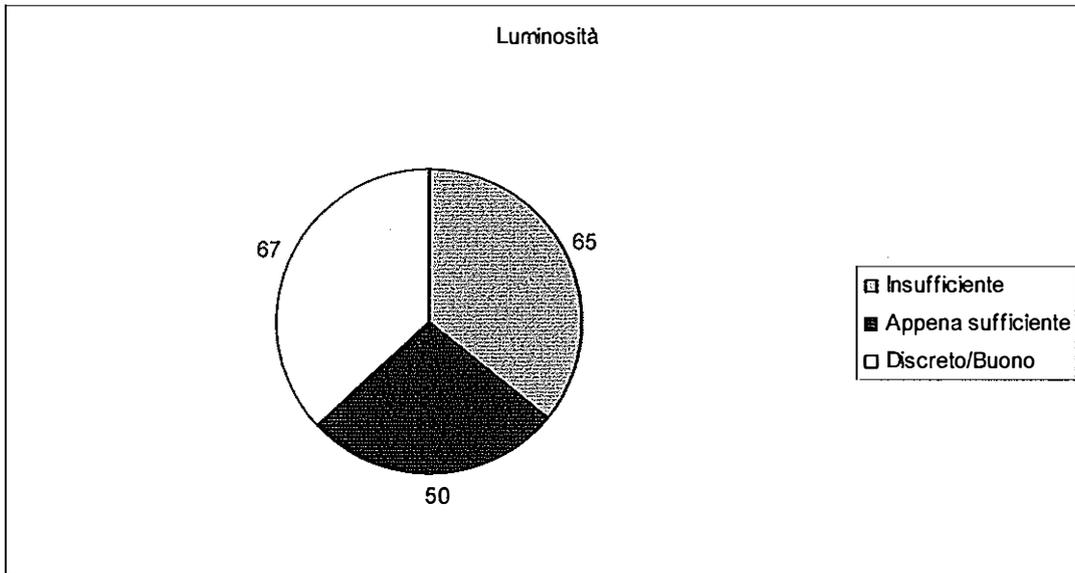
A parte alcune questioni relative a casi di presunto mobbing o molestie, da indagare in modo più approfondito per rilevarne la consistenza reale, sembra possibile individuare una tendenza generale nella valutazione del benessere organizzativo dell'ente, nel senso ampio cui si faceva riferimento in premessa.

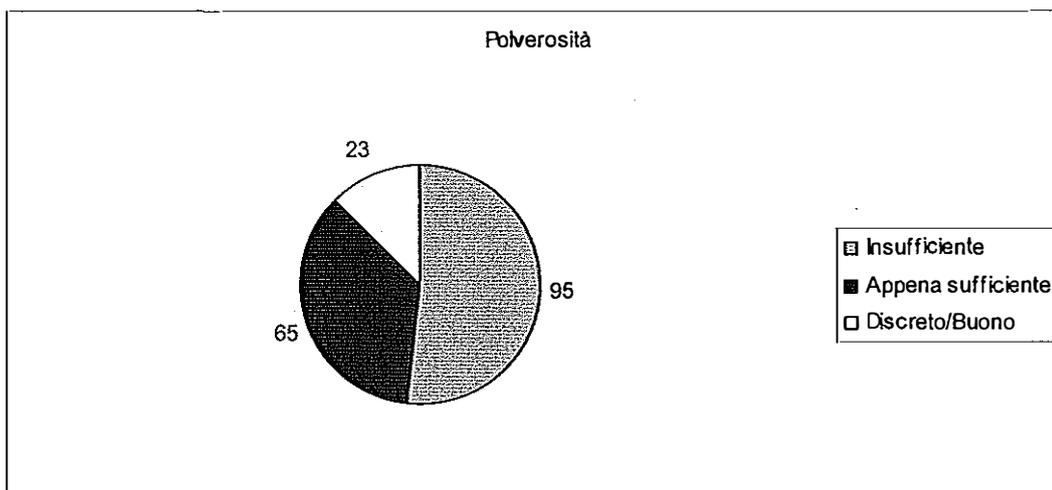
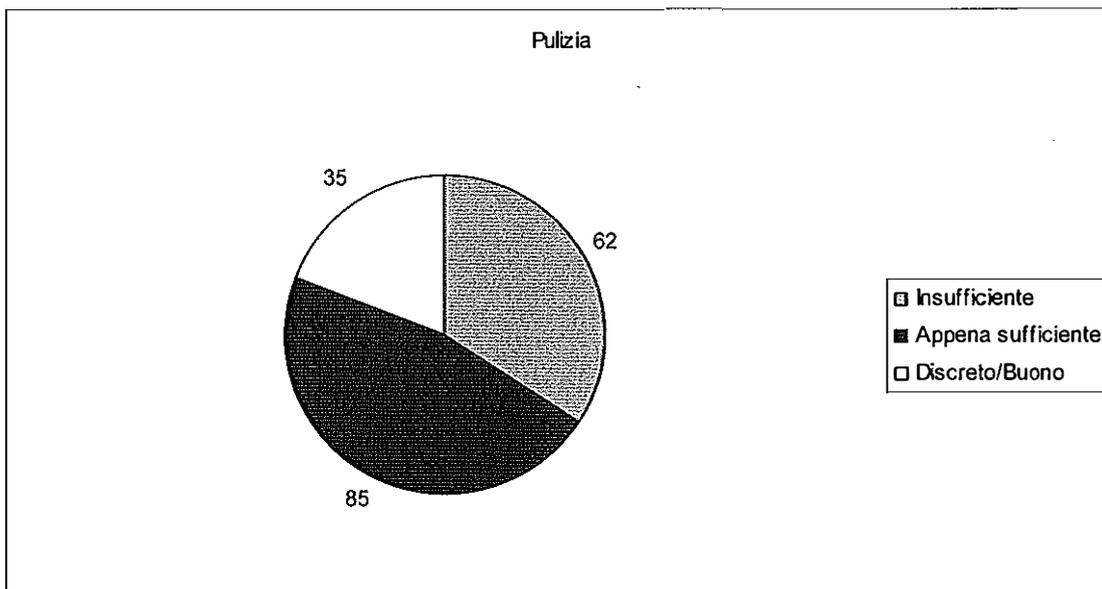
L'immagine che se ne trae è di un grado di appartenenza all'ente che non sembra discutibile. Questo nonostante carichi di lavoro, processi di sviluppo e formazione del personale, equità e vivibilità della condizione lavorativa non siano valutati positivamente. Risultano di grande importanza per la maggior parte dei soggetti che hanno risposto al questionario i seguenti aspetti, in ordine di rilevanza (domanda 10): sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato; il proprio lavoro; l'equità dell'amministrazione; i colleghi; il contesto lavorativo; il senso di appartenenza; la carriera e lo sviluppo professionale; l'immagine dell'amministrazione.

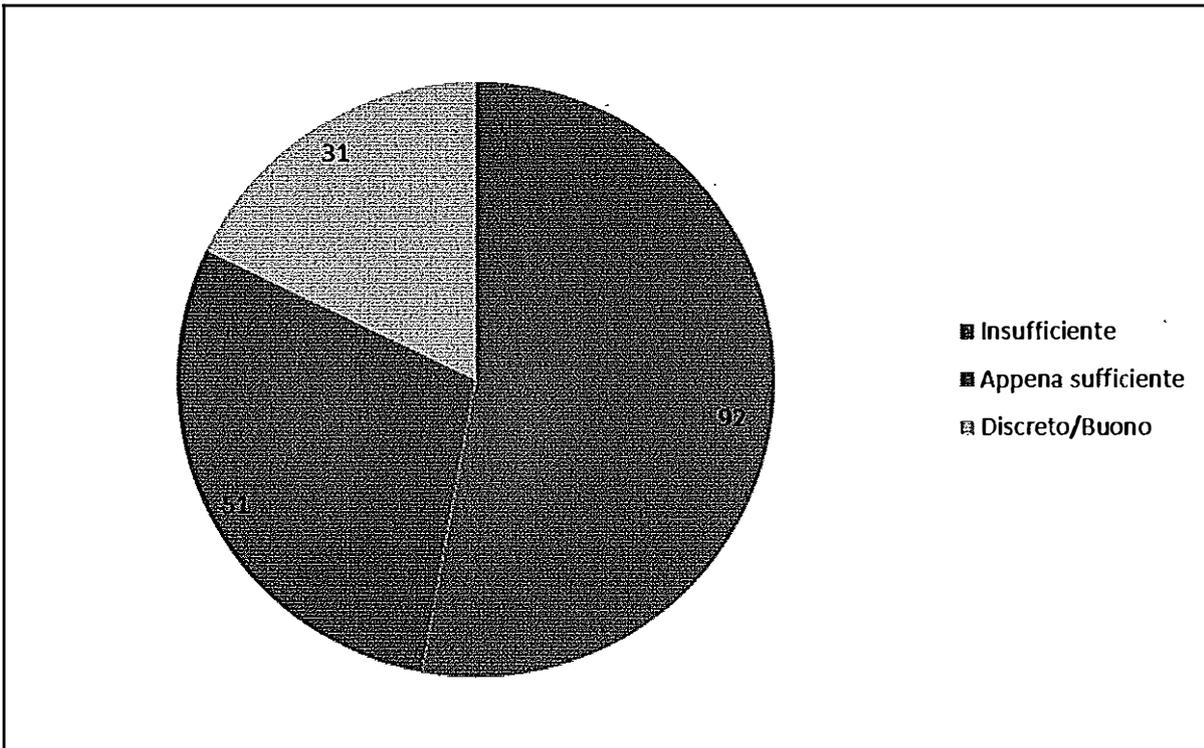
Il rapporto tra dipendenti e superiori gerarchici sembra ambiguo, oscillante tra la condivisione delle decisioni e il lamento per le condizioni di eccesso di carico, situazioni che, in base ai dati, non sono però imputabili di per sé alla dirigenza.

Si propone lo sviluppo e la somministrazione di un'ulteriore indagine volta a individuare i meccanismi strategici e organizzativi in grado di generare equità e liberare forze ancora non compiutamente espresse e lo svolgimento di un corso di formazione sui diritti e sui doveri del dipendente pubblico in cui tenere un focus sulle problematiche riconducibili a fattispecie di mobbing e/o molestie.

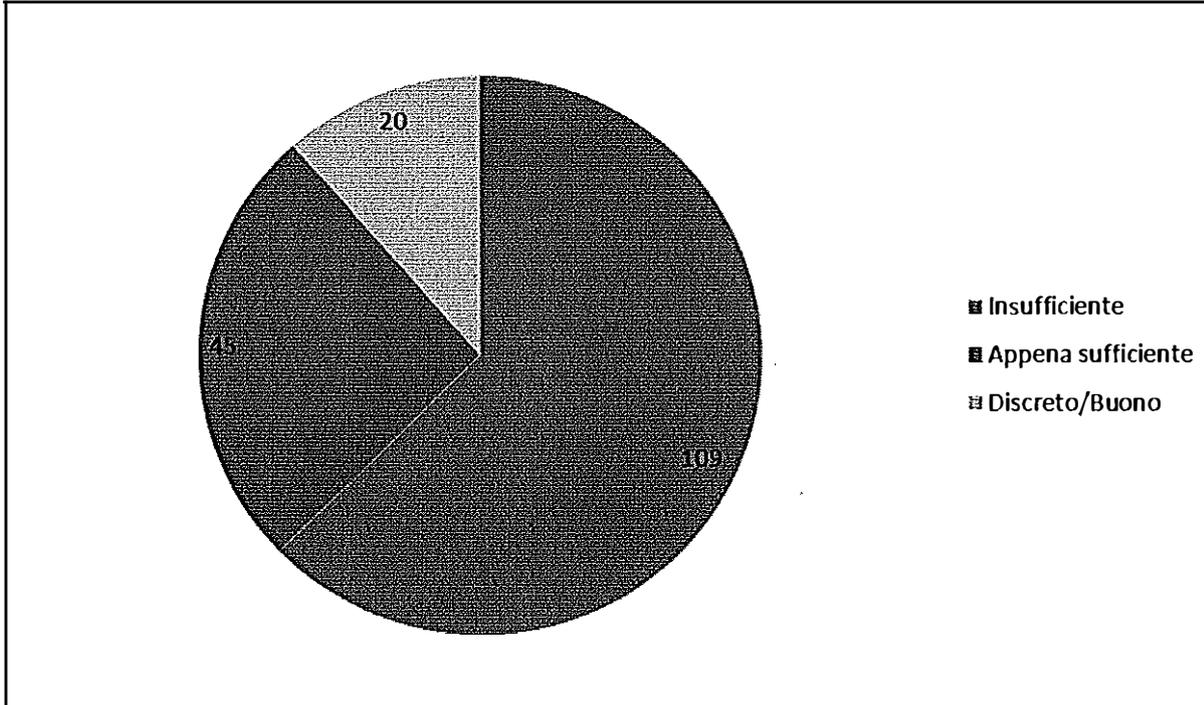




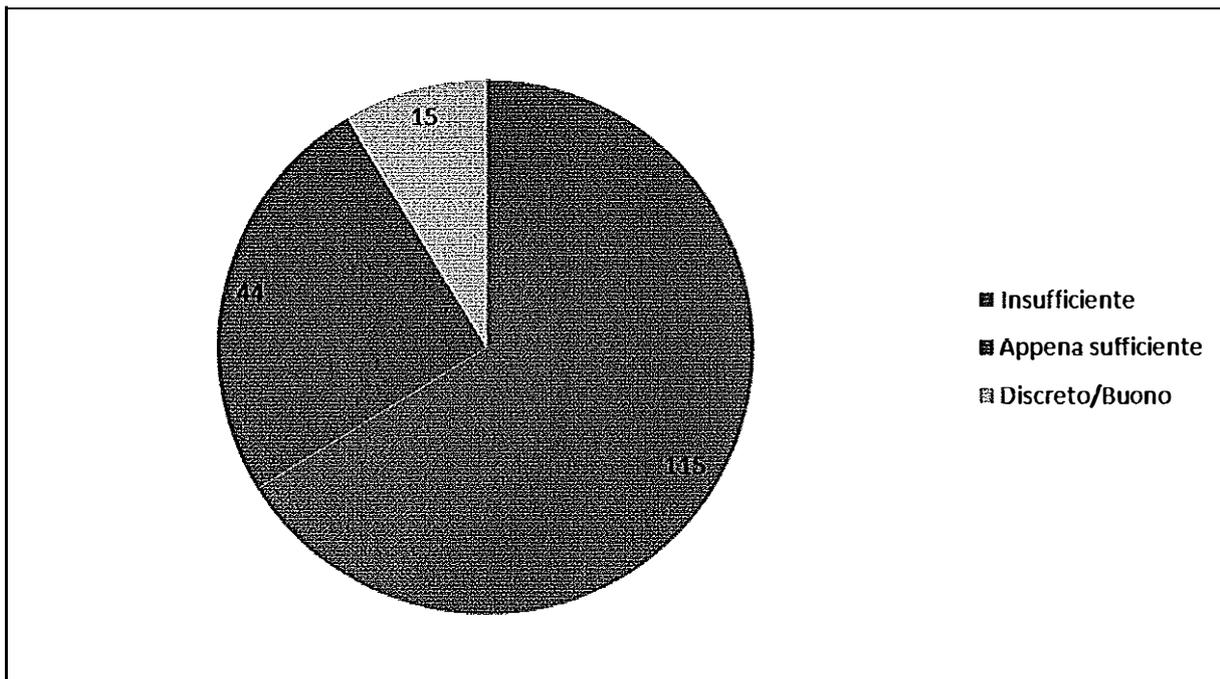




Equità distribuzione carichi lavoro 1



Retribuzione vs lavoro



Carriera legata al merito 1