



Agenzia Italiana del Farmaco

AIFA

**ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA ITALIANA
DEL FARMACO 2014 - 2016**

IL DIRETTORE GENERALE

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e successive modificazioni e integrazioni, e in particolare gli articoli 8 e 9;

Visto l'art. 48 del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326 che ha istituito l'Agenzia Italiana del Farmaco;

Visto il decreto 20 settembre 2004, n. 245 del Ministero della salute, di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e delle finanze recante "Regolamento recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia Italiana del Farmaco, a norma dell'articolo 48, comma 13, del D.L. 30 settembre 2003, n. 269, convertito nella L. 24 novembre 2003, n. 326", come modificato dal decreto 29 marzo 2012, n.53 del Ministro della salute, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, recante la "Modifica al regolamento e funzionamento dell'Agenzia italiana del farmaco (AIFA), in attuazione dell'articolo 17, comma 10, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111";

Visto il Regolamento di organizzazione, di amministrazione e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia italiana del farmaco, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 254 del 31 ottobre 2009;

Visto il decreto del Ministro della salute dell'8 novembre 2011, registrato dall'Ufficio centrale del bilancio al Registro "Visti Semplici", foglio n. 1282, in data 14 novembre 2011, con cui è stato nominato il Professor Luca Pani in qualità di Direttore generale dell'Agenzia Italiana del Farmaco;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e successive modificazioni e integrazioni e, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante le misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

de

↓

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante la disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visto il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Vista la Circolare 18 novembre 2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante l'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante l'Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 di attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Vista la legge 4 novembre 2010 n. 183 contenente deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, riorganizzazione di enti, congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato, occupazione femminile nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro che, apportando alcune importanti modifiche al decreto legislativo 165/2001 citato è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e di assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche prevedendo, in particolare, la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Vista la direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri emanata in data 4 marzo 2011 di concerto dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità che detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo n.165 del 2001, come novellato dall'art. 21 della legge n. 183 del 2010;

Vista la determina direttoriale del 10 gennaio 2012 n. 7/DG con cui è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Agenzia Italiana del Farmaco (CUG AIFA);

Vista la determina direttoriale del 29 ottobre 2012 n. 243/DG con la quale il dott. Giampiero Lorenti e la dott.ssa Francesca Renda sono stati nominati in seno al CUG AIFA, rispettivamente rappresentante titolare e rappresentante supplente per la sigla sindacale CIDA UNADIS in sostituzione delle dottoresse Cinzia Berghella e Angela Del Vecchio;

Vista la determina direttoriale del 2 agosto 2013 n. 742/DG con la quale la sig.ra Tiziana Ercolani e il rag. Maurizio Longo sono stati nominati in seno al CUG AIFA, per conto dell'Amministrazione, rispettivamente rappresentante titolare e rappresentante supplente ;

Visto il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Aifa dell'8 marzo 2012 che ne determina compiti e funzioni;

Considerato che il predetto Piano Triennale di Azioni Positive 2014-2016 è stato realizzato in collaborazione con il CUG AIFA;

Vista la Relazione annuale del CUG AIFA trasmessa all'Agenzia in data 29 marzo 2013;

Vista la Relazione annuale del CUG AIFA trasmessa all'Agenzia in data 31 marzo 2014;

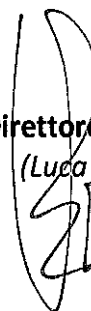
DETERMINA

1. Di approvare il Piano di Azioni Positive dell'Agenzia Italiana del Farmaco di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 198 del 2006, per il triennio 2014 – 2016 allegato alla presente determina, di cui forma parte integrante e sostanziale.
2. Di dare mandato all'Ufficio Risorse Umane di dare informazione, in merito all'adozione della presente determina, alle OO. SS. di comparto e dirigenza.
3. Dall'adozione del presente provvedimento non derivano nuovi oneri a carico della Agenzia Italiana del Farmaco.

Il presente provvedimento sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per il prescritto controllo.

Roma, 22/07/2014

Il Direttore Generale
(Luca Pani)



PIANO DI AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

TRIENNIO 2014 – 2016

(ex art. 48 D.lgs. 198/2006)

1. Premessa.

L'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna prevede, al comma 1, che le pp.aa. predispongano piani di azioni positive (P.A.P.) tendenti ad assicurare, ciascuna nel proprio ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La nozione giuridica di azioni positive viene precisata dal citato decreto legislativo che, all'articolo 42, le qualifica come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro con lo scopo, tra l'altro, di eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro e nella progressione di carriera, di promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei settori professionali nei quali sono sottorappresentate e di favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Alla luce della direttiva 23 maggio 2007 contenente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle aa. pp.", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità e della direttiva n. 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio in essa richiamata le azioni positive sono misure che, in attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, possono prevedere, in deroga al principio di uguaglianza formale e di parità di trattamento, vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sotto rappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi.

L'attuale assetto normativo dell'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n.165 del 2001, così come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 che ha ampliato le garanzie estendendo ulteriormente gli ambiti di tutela, fa sì che le pubbliche amministrazioni pongano in essere misure atte ad assicurare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro rimuovendo gli ostacoli che ne impediscono la realizzazione; garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e favoriscano politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; si impegnino a eliminare al proprio interno *"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"*. La citata norma prevede inoltre *"un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* e che le pp.aa. debbano *"rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

Pertanto le azioni positive non sono unicamente dirette alla realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne ma anche indirizzate alla tutela e all'accrescimento del benessere dei lavoratori e della loro sicurezza.

A tale fine l'articolo 57 del decreto legislativo 165 del 2001, come modificato dall'art. 21 della citata legge n. 183/2010, ha attribuito alle pp.aa. il compito di costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" accorpando in un solo organismo le competenze del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

In data 10 gennaio 2012 l'Agenzia Italiana del Farmaco ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come novellato dall'art. 21 della legge n. 183/2010 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Aifa.

Tra i principali compiti, attribuiti al Comitato dal Regolamento per il CUG dell'Aifa dell'8 marzo 2012, vi sono funzioni propositive per la predisposizione, tra l'altro, di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo e per prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e di violenza morale sessuale o psicologica all'interno dell'Agenzia, funzioni consultive per la predisposizione di piani di formazione del personale e di criteri di valutazione dei lavoratori oltre a funzioni di controllo per la verifica dei risultati delle azioni positive oltre che di verifica degli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e mobbing.

Il presente Piano Triennale rappresenta un documento programmatico delle azioni positive che si intendono realizzare, da adottarsi a cura dell'amministrazione in continuità con le azioni poste in essere negli anni precedenti, per intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Agenzia e tenuto conto della posizione della lavoratrice e del lavoratore all'interno della famiglia per garantire un giusto equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

2. LE AZIONI POSITIVE: STATO DELL'ARTE E NUOVE PROPOSTE

A) Benessere organizzativo

A.1 Realizzazione di indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale dipendente.

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. Ciascuna rilevazione ha riguardato aspetti diversi del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa, ma le tre tipologie di rilevazione, trattate in maniera integrata, hanno consentito la rilevazione di aspetti diversi del mondo del lavoro e l'insieme delle informazioni ricevute hanno contribuito a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo.

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 e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dalle finalità del decreto legislativo n. 150/2009, all'art. 2.

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 accorpendo 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.

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 presunti) 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.

A parte le questioni sopraindicate per le quali nel corso della riunione è emersa la necessità di un approfondimento delle tematiche relative, anche attraverso l'organizzazione di corsi di formazione *ad hoc*, rivolti a tutto il personale dipendente, sembra tuttavia possibile individuare una tendenza generale nella valutazione del benessere organizzativo dell'ente.

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.

Azione positiva proposta in merito dal CUG

In merito il CUG AIFA propone, per il triennio 2014-2016, di proseguire i lavori del sottogruppo creato ai fini della valutazione dei risultati del Questionario sul benessere organizzativo 2013 anche nel 2014, con l'ottica di valutare in modo approfondito e comparativo i risultati del nuovo questionario 2014 rispetto al precedente.

A.2 Programmazione di un percorso formativo finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo.

All'analisi del benessere è connessa la programmazione di un percorso formativo finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo.

Già nel corso dell'anno 2012, così come previsto dal Piano di Formazione 2012, si sono svolti corsi di natura trasversale comportamentale mirati al miglioramento del benessere organizzativo quali il corso di formazione personale esperienziale "La borsa dei 100 attrezzi", facente parte di un più ampio progetto condiviso da AIFA (UPC) e Ministero dello Sviluppo Economico (DG Contraffazione/UIBM) e il corso di formazione "Lavorare in Team" organizzato dall'Area ispezioni e certificazioni dell'Aifa.

Nella programmazione prevista nel Piano di Formazione 2013 sono stati così inseriti i seguenti corsi collettivi comportamentali:

- a. Salute e burnout nelle organizzazioni: il benessere e lo stress lavorativo
- b. La forza del team tra consapevolezza del proprio ruolo e gioco di squadra
- c. Vivere la complessità delle strutture a matrice
- d. Gestione del conflitto
- e. Comunicare in situazione di crisi
- f. Miglioramento del clima aziendale.

Il corso sul "Miglioramento del clima aziendale" che si è svolto nel corso del mese di dicembre 2013, era parte integrante di un più ampio progetto di intervento previsto nell'ambito del Piano di prevenzione della Corruzione dell'Aifa 2013; infatti il predetto corso collettivo, di natura trasversale comportamentale, era finalizzato allo sviluppo di una serie di *Soft Skills* tra cui le competenze nel teamworking, nella comunicazione interpersonale, nella gestione di una efficace negoziazione che, favorendo l'interazione con gli altri, la capacità di conciliare esigenze e punti di vista diversi e la risoluzione dei problemi crea anche un terreno adatto al contrasto dei comportamenti devianti, quali appunto la corruzione. Il progetto di formazione è volto a fornire ai dipendenti una adeguata conoscenza della normativa anticorruzione nonché indicazioni per riconoscere e gestire i segnali di allarme, soprattutto per quei dipendenti che lavorano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Nel mese di giugno 2013 si è svolto con esito positivo 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 che si è svolto nel mese di settembre 2013.

Gli altri corsi citati saranno svolti nel primo quadrimestre dell'anno 2014, a completamento del Piano di Formazione 2013; di particolare rilevanza i corsi relativi allo sviluppo di soft skills, tra cui le competenze nel teamworking e nella gestione e comunicazione interpersonale.

Azione positiva proposta in merito dal CUG

Alla luce delle risultanze del Questionario sul benessere organizzativo 2013, si propone all'Amministrazione di prevedere, attraverso l'inserimento *ad hoc* nel Piano Triennale di Formazione, corsi di formazione trasversale specificamente rivolti ad approfondire le tematiche del 'mobbing' e delle 'molestie' sul luogo di lavoro, con approfondimenti sulla normativa e sui meccanismi di segnalazione e/o denuncia.

A tal proposito si propone di prevedere, corsi di formazione specifica per i membri del CUG sulle materia di competenza del Comitato, al fine di aumentarne il grado di coscienza delle materie trattate e la competenza operativa.

In merito ai corsi di formazione svolti e in fase di svolgimento si propone di prevedere, per ogni corso di formazione rivolto al personale, appositi questionari di gradimento e di valutazione dell'effettivo apprendimento delle nozioni presentate nel corso frequentato, al fine di valutare l'efficacia della scelta dell'oggetto dei corsi, dei docenti selezionati e in ultima analisi dell'avanzamento nella competenza da parte del dipendente.

Visto l'esito positivo, riedizione nel corso del 2014, del corso di formazione su salute e burnout nelle organizzazioni.

A.3 Attivazione di una casella di posta elettronica dedicata.

Nel mese di aprile 2012 è stata attivata una casella di posta elettronica dedicata, la cui attivazione è stata comunicata a tutto il personale dipendente dell'Aifa, per consentire l'invio di richieste, considerazioni, informazioni in tema di pari opportunità, benessere e discriminazioni, al fine di consentire momenti di riflessione ovvero l'individuazione di eventuali situazioni di disagio lavorativo o l'anticipazione degli stessi.

Dalla sua istituzione e fino a tutto il 2013 non sono pervenute segnalazioni di eventuali situazioni di disagio lavorativo e/o violazioni ai principi di parità e pari opportunità.

Azione positiva proposta in merito dal CUG

Mantenimento della casella di posta elettronica del CUG e potenziamento dell'Area riservata, predisposta nell'intranet aziendale, al fine di favorire una maggiore conoscenza delle attività del Comitato tra i dipendenti dell'Agenzia.

B) Formazione

B.1 Corsi di aggiornamento informatico.

Oltre all'attività di formazione connessa con lo sviluppo del benessere organizzativo, l'Agenzia ha programmato attività formative destinate ai dipendenti per sopperire a situazioni di disparità dovute a motivazioni di varia natura.

Sono stati, pertanto, previsti nell'ambito del Piano di Formazione 2013 corsi di aggiornamento informatico soprattutto in considerazione delle problematiche segnalate dal CUG in relazione allo stress derivato dal cambiamento del sistema informativo.

B.2 Corsi di aggiornamento linguistico.

E' stata, inoltre, prevista la riedizione dei corsi di aggiornamento della lingua inglese, che si svolgono presso l'Aifa già da alcuni anni, allo scopo di permettere ad alcuni dipendenti di sopperire al proprio gap formativo nonché di consentire un costante aggiornamento per coloro che sono in quotidiano rapporto con i colleghi europei.

B.3 Corsi a sostegno della lavoratrice madre al rientro.

Altra azione positiva, in corso di programmazione, è costituita dall'attività di supporto alla lavoratrice madre nella fase di rientro, dopo l'assenza per maternità, mediante percorsi formativi con un adeguato aggiornamento al fine di favorire il reinserimento nei processi di lavoro.

I corsi così descritti potranno essere svolti da personale interno dell'Aifa in un clima di collaborazione che le precedenti azioni positive hanno inteso creare.

B.4 Pari opportunità nella partecipazione ai corsi di formazione.

Nella programmazione della formazione è stata garantita la partecipazione di tutti i dipendenti senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali. E' 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.

Pari opportunità e facilitazione nell'accesso alla formazione sono state realizzate anche mediante lo svolgimento dei corsi in orari, ove possibili, conciliabili con le esigenze lavorative e familiari.

La scrivente amministrazione continuerà, anche nella predisposizione del Piano di formazione triennale che l'Amministrazione dovrà adottare entro il prossimo mese di settembre 2014, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70, a tenere in considerazione i principi sopra descritti al fine precipuo di permettere un'adeguata formazione che coinvolga tutte le componenti lavorative interne all'Agenzia.

C) Comunicazione interna.

C.1 Area Riservata dell'Aifa.

La comunicazione interna costituisce una delle principali risorse dell'Agenzia e, pertanto, oggetto di azione positiva e di priorità operativa.

Dal 9 luglio 2013 è stata, pertanto, resa disponibile a tutto il personale dell'AIFA l'Area Riservata quale spazio web intranet finalizzato alla divulgazione di tematiche, normative, convenzioni, comunicati al fine di facilitare la condivisione delle informazioni e la partecipazione del lavoratore alle attività dell'amministrazione oltre che per agevolare l'operatività di tutti i giorni.

La neonata Area Riservata costituisce un nuovo spazio condiviso, *"uno strumento che si propone di facilitare l'attività quotidiana di ciascuno tramite la disponibilità di informazioni e materiali, organizzati in una navigazione fruibile ed immediata per una maggiore comunicazione interna"*.

L'azione positiva è costituita dall'impegno speso dall'Agenzia nel continuo aggiornamento e integrazione dell'Area Riservata al fine di consentire l'inserimento di una documentazione di interesse generale che favorisca una condivisione di materiali e informazioni in modo rapido ed efficace, incoraggiando così un costante collegamento tra lavoratore e attività professionale.

L'Area Riservata è accessibile su web con link diretto dal Portale istituzionale, per consentirne la navigazione anche fuori sede permettendo di meglio conciliare l'attività lavorativa a quella familiare. Parimenti è stato consentito a tutti i dipendenti l'accesso alla casella di posta elettronica da remoto.

C.2 Newsletter dedicata alla comunicazione interna.

Nata il 24 aprile 2012 *AIFA News* è, come descritta dal Direttore Generale dell'Aifa nella presentazione del primo numero, la *"newsletter dedicata alla comunicazione interna che rappresenta uno spazio comune in cui condividere informazioni, critiche costruttive e riflessioni"* con lo scopo, inoltre, di *"contribuire a colmare il gap comunicativo interno"*.

Azione positiva è quella di incentivare la comunicazione interna, implementando gli strumenti comunicativi già presenti e di stimolare l'acquisizione di informazioni, notizie e iniziative utili per i dipendenti al fine di far crescere ulteriormente lo spirito di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'Agenzia.

D) Organizzazione del lavoro e conciliazione attività lavorativa – vita familiare

D.1 Disciplina sperimentale del telelavoro.

Nel corso delle riunioni tenutesi durante il 2013 il CUG ha individuato un gruppo di lavoro paritetico con il compito precipuo di approfondire la disciplina sperimentale del telelavoro, prevista anche dal CCNL comparto Ministeri anche attraverso la comparazione di quanto effettuato a livello europeo. Il gruppo di lavoro ha il compito di esaminare preminentemente le nuove opportunità offerte dal telelavoro, alla luce di una politica di conciliazione del lavoro con la

famiglia privilegiando l'adesione delle donne, soprattutto se con figli piccoli ovvero con problemi di gestione familiare.

Lo scopo è quello di intervenire con azioni concrete al fine di consentire al dipendente, soprattutto se donna, di conciliare l'attività lavorativa con la vita familiare e di favorire la diminuzione del disagio causato dall'assenza dalla propria casa per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Azione positiva proposta in merito dal CUG

Approfondire la tematica del 'telelavoro', attraverso il sottogruppo creato ad hoc in seno al Comitato al fine di presentare proposte operative percorribili dai dipendenti e valutarne l'effettivo grado di interesse.

D.2 Servizi per l'infanzia

Al fine di porre in essere meccanismi di sostegno alla famiglia in un'ottica di *family friendly* e di consentire alle dipendenti con figli piccoli di poter usufruire di agevolazioni che possano facilitare la gestione dei momenti critici legati alla disponibilità di servizi per l'infanzia, l'Aifa ha proposto negli anni passati la convenzione per l'accesso al servizio di Asilo Nido presso il Micro nido della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'azione positiva programmata è volta alla prosecuzione della politica di ricerca di agevolazioni per favorire la frequenza degli asili nido da parte dei figli dei dipendenti dell'Aifa mediante la stipula di apposite convenzioni, oltre a quelle a tutt'oggi attive con Assonido e con l'Asilo Nido del dopolavoro del Ministero della Salute.

D.3 Agevolazioni per il trasporto pubblico

Altra azione positiva volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro è costituita dalla nomina, da parte dell'Agenzia, del *mobility manager* che dovrà verificare i problemi relativi agli spostamenti casa - lavoro dei dipendenti e individuare eventuali agevolazioni riguardo al servizio di trasporto pubblico, per una mobilità sostenibile e con minori costi a carico del lavoratore. Azione positiva proposta: rateizzazione abbonamento.

D.4 Assistenza sanitaria

Tra i servizi che mirano a garantire in senso effettivo le pari opportunità corre l'obbligo di ricordare l'adesione al contratto di assicurazione stipulato dall'Associazione Nazionale per l'assistenza Sanitaria dei dipendenti degli enti pubblici (ASDEP) finalizzata ad ottenere trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie per i dipendenti e per i familiari a carico. Nell'ottica di *family friendly* si collocano, pertanto, le azioni volte al rinnovo e all'ampliamento della polizza sanitaria, con nuove prestazioni di interesse dei dipendenti.

E) Pari opportunità tra uomo e donna

In merito alla parità e alle pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'Aifa occorre far presente che, come risulta dai dati di seguito riportati relativi alla distribuzione per genere e per livello dei Dipendenti dell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2012, vi è una netta prevalenza della componente femminile (più del 68%) sia in termini numerici che di livello contrattuale.

Distribuzione per genere e per livello dei dipendenti dell'Aifa al 31 dicembre 2012

Al 31.12.2012	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti Ufficio/Unità	17	12	29
Dirigenti sanitari	125	41	166
Area 3	77	29	106
Area 2	44	38	82
Area 1	2	2	4
TOTALE	265	122	387

Tale prevalenza femminile si evidenzia in tutte le posizioni contrattuali (dirigenza di II fascia, dirigenti delle professionalità sanitarie, area III, II del comparto) salvo che nella prima area del comparto dove la distribuzione tra i due generi si equivale.

Anche nell'ambito degli incarichi conferiti alle posizioni organizzative si riscontra una prevalenza femminile.

Non è stato, pertanto, necessario porre in essere azioni positive per il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 198 del 2006.

L'Agenzia Italiana del Farmaco ha provveduto ad elaborare il Piano triennale delle azioni positive 2014-2016 avuto riguardo al contesto lavorativo e organizzativo e avendo analizzato le problematiche sottese quale punto di partenza indispensabile per elaborare azioni positive il più possibile mirate alla soluzione delle situazioni di disparità, alla conciliazione dell'attività lavorativa con la vita familiare e all'incremento della comunicazione interna. Il Piano verrà pubblicato, una volta adottato, sul sito istituzionale della Agenzia, nella apposita sezione in Amministrazione Trasparente.