



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

**Comitato Unico di Garanzia**

Roma, 31 marzo 2015

Direttore Generale  
Prof. Luca Pani  
SEDE

Presidente  
del Consiglio di Amministrazione  
Prof. Sergio Pecorelli  
SEDE

**OGGETTO: Trasmissione relazione annuale – ANNO 2014**

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

Si resta a disposizione per qualsiasi chiarimento.

**Il Presidente**

*Francesca Mastroianni*



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

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

**Anno 2014**



*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 2014 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, 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 corso del 2014 il CUG si è riunito 3 volte: il 31 marzo, 26 giugno e 15 dicembre .

Nel corso delle riunioni è stato esaminato e approvato il piano triennale delle azioni positive predisposto in collaborazione con l'amministrazione; sono stati altresì esaminati il questionario sul benessere organizzativo predisposto dall'amministrazione sulla base del modello fornito dall'ANAC ex CiVIT, e il piano triennale della formazione predisposto dall'amministrazione.

Il CUG è stato altresì coinvolto, con richiesta di intervento, dai dirigenti delle professionalità sanitarie inquadrati con incarico dirigenziale CS, nonché in riferimento alla eventuale somministrazione di un questionario sul clima aziendale.

Nel corso del 2014 il CUG AIFA ha ricevuto, attraverso segnalazioni alla propria casella di posta elettronica, richieste di intervento in riferimento a fatti riguardanti situazioni di disagio lavorativo: sono stati attivati per la soluzione dei problemi sottoposti all'attenzione del Comitato incontri con le parti coinvolte e nei casi più rilevanti, anche con il Direttore Generale e i dirigenti degli uffici coinvolti.

Sulla base dell'esperienza maturata a seguito del trattamento delle segnalazioni, al fine di rendere sempre più trasparente il proprio operato, il CUG ha ritenuto di dotarsi di una apposita Procedura Operativa Standard la cui elaborazione è stata avviata nel corso degli incontri tenuti nel 2014, con previsione di finalizzazione e pubblicazione nei primi mesi del 2015.

Anche per l'annualità 2014 sono stati forniti 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, i dati dell'amministrazione in riferimento al 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**

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 sono effettuate dalle amministrazioni pubbliche con cadenza annuale.

Il CUG è stato coinvolto dall'amministrazione in merito all'indagine sul benessere organizzativo per l'annualità 2013, come prevista dall'art. 14, comma 5, decreto legislativo n. 150/2009, e nel corso della riunione del 31 marzo 2014, convocata per tale motivo, ha deciso, all'esito dell'esame del questionario predisposto dall'ANAC ex CiVIT, di sottoporre all'attenzione dell'amministrazione e dell'OIV delle integrazioni al predetto questionario.

Il fondamento di tale richiesta risiedeva nell'analisi effettuata dal gruppo di lavoro interno al Comitato, sulle indagini realizzate lo scorso anno, che ha indotto a sollecitare l'amministrazione sull'opportunità di approfondire le tematiche relative al fenomeno del mobbing, anche attraverso l'organizzazione di corsi di formazione *ad hoc*, naturalmente rivolti a tutto il personale dipendente.

E' stata ravvisata altresì la necessità di spiegare meglio le domande con polarità invertita, nonché fornire una definizione puntuale di mobbing e molestia.

L'indagine si è concretizzata attraverso la somministrazione a tutto il personale dipendente del questionario predisposto dall'ANAC ex CiVIT, nel rispetto delle indicazioni dell'OIV come integrato dalle proposte del Comitato Unico di Garanzia.

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 AIFA, nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance/Benessere organizzativo.

\* \* \*

#### **PARITA' E PARI OPPORTUNITA' – ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2014-2016**

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.

L'Agenzia Italiana del Farmaco ha pertanto provveduto ad elaborare il Piano triennale delle azioni positive 2014-2016. Il Piano Triennale rappresenta un documento programmatico delle azioni positive che si intendono realizzare, adottato 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.

Il CUG AIFA, come previsto tra i compiti attribuiti al Comitato dal Regolamento su richiamato, ha collaborato attivamente alla redazione del Piano Triennale con particolare riguardo ai contenuti relativi a stato dell'arte e nuove proposte di azioni positive soprattutto in ambito di benessere organizzativo.

Il Piano Triennale è stato adottato con determina n. 785/2014 ed è stato pubblicato sul sito istituzionale della Agenzia, nella apposita sezione dedicata all'Amministrazione Trasparente.

\* \* \*

#### **FORMAZIONE**

Nel corso della riunione CUG del 26 giugno 2014 è stato esaminato il piano triennale per la Formazione 2014-2016. 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.

L'Ufficio Risorse Umane ha introdotto nell'Area Riservata – sezione AIFA per noi - una pagina nella quale sono messi a disposizione a favore del personale dell'Agenzia ma anche per tutti coloro che operano all'interno della medesima, una serie di documenti informativi in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro redatti in conformità ai contenuti del Decreto Legislativo n°81 del 09/04/2008.

In conclusione, si ritiene utile sottolineare che il Comitato, i cui componenti stanno sempre più crescendo in consapevolezza e preparazione, partecipando anche ad iniziative promosse dalla Consigliera di Parità, 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.

Svolge il suo ruolo propositivo all'interno dell'Amministrazione in raccordo con i vertici istituzionali per il miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia.