



ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO 2022 - 2024

IL DIRETTORE GENERALE

Visti gli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

Visto l'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 (di seguito denominata anche "Agenzia");

Visto il decreto 20 settembre 2004 n. 245, del Ministro della Salute, di concerto con i Ministri della Funzione Pubblica e dell'Economia e delle Finanze, recante norme sull'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia, a norma dell'art. 48, comma 13, del decreto-legge n. 269 del 2003, citato, come modificato dal decreto 29 marzo 2012, n. 53, del Ministro della Salute, di concerto con i Ministri per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione e dell'Economia e delle Finanze;

Visto il Regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia (comunicazione in Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana – Serie Generale n. 140 del 17 giugno 2016);

Visto il decreto del Ministro della salute del 15 gennaio 2020, con cui il dott. Nicola Magrini è stato nominato Direttore generale dell'Agenzia italiana del farmaco e il relativo contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 2 marzo 2020 e con decorrenza in pari data;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche 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 legge 5 novembre 2021, n. 162, recante *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”*;

Vista la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*;

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”*, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante *“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante 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 recante 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, recante *“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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, registrata alla Corte dei conti il 12 aprile 2011, emanata 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 legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e, in particolare l’art. 14 concernente la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, n. 3, registrata alla Corte dei conti il 26 giugno 2017, recante *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, n. 2, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità e registrata dalla Corte dei conti in data 16 luglio 2019, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, che sostituisce la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, registrata alla Corte dei conti il 3 luglio 2007, recante le misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 e, in particolare il punto 3.2 che prevede il collegamento del presente Piano triennale di azioni positive con il ciclo della *performance*;

Visto il 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 funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" e, in particolare l'art. 6 riguardante il Piano integrato di attività e organizzazione, la cui adozione per le pubbliche amministrazioni è prevista, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022;

Vista la determina del Direttore generale 11 novembre 2020, n. 1151, con la quale è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Agenzia Italiana del Farmaco (di seguito denominato anche "CUG AIFA"), a sua volta integrato con determina del Direttore Generale 17 novembre 2020, n. 1164;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Funzioni Centrali e dell'Area Funzioni Centrali;

Visto il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell'AIFA 8 marzo 2012, con il quale ne sono stati disciplinati l'organizzazione ed il funzionamento;

Visto il Piano Triennale per la Formazione 2021-2023 dell'Agenzia Italiana del Farmaco;

Viste le Relazioni annuali del CUG AIFA trasmesse, nei termini prescritti, ai vertici dell'Agenzia;

Visto il Piano Triennale di Azioni Positive dell'AIFA per il triennio 2020-2022, approvato con determina del Direttore Generale n. 121 del 1 febbraio 2021;

Ritenuto, pertanto, di dovere procedere all'adozione del Piano Triennale di Azioni Positive dell'AIFA per il triennio 2022-2024, predisposto in collaborazione con il CUG AIFA, per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

Resa l'informativa alle OO.SS. di Comparto e Dirigenza e RSU;

DETERMINA

1. Di adottare il Piano Triennale di Azioni Positive dell'Agenzia Italiana del Farmaco di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 198 del 2006, per il triennio 2022 – 2024, predisposto in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, allegato alla presente determina, di cui forma parte integrante e sostanziale.

2. 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, 31/01/2022

Il Direttore Generale
Nicola Magrini



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

2022 – 2024

(ex art. 48 D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

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 pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive 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 definizione giuridica di azioni positive viene precisata all'articolo 42 del citato decreto legislativo, quali 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 sotto-rappresentate e di favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti e la loro fruizione.

Alla luce della direttiva 23 maggio 2007 contenente "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", 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 pubbliche amministrazioni 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 n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 21 della citata legge n. 183 del 2010, ha attribuito alle pubbliche amministrazioni 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.

Con la Direttiva 4 marzo 2011, recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, emanata congiuntamente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, sono state impartite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Successivamente, in data 26 giugno 2019, in sostituzione della direttiva 23 maggio 2007, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, nonché per aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, è stata emanata, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità la direttiva n. 2/2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Con tale direttiva sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, nonché la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La legge 5 novembre 2021, n. 162, recante *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”* ha modificato tra l’altro, alcune disposizioni del Codice delle pari opportunità, in particolare con riferimento alla relazione da rendere al Parlamento sui risultati del monitoraggio sull’applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del Codice, in materia di discriminazione diretta e indiretta e con riferimento al Rapporto sulla situazione del personale che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere ogni due anni.

In data 10 gennaio 2012 l’Agenzia Italiana del Farmaco, ai sensi del richiamato art. 57, ha istituito il proprio Comitato Unico di Garanzia (CUG) di durata quadriennale.

Tra i principali compiti, attribuiti al Comitato dal Regolamento del CUG dell’AIFA, approvato in data 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 e di verifica degli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al mobbing.

Con determina del Direttore Generale n. 597 del 29 aprile 2016 è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia dell’AIFA, di durata quadriennale con decorrenza 30 aprile 2016. Il nuovo CUG si è insediato formalmente il 19 maggio 2016 e si è presentato ai vertici dell’Amministrazione in data 1° luglio 2016.

Con determina del Direttore Generale n. 488 del 30 aprile 2020 è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive dell’Agenzia Italiana del Farmaco 2020 – 2022.

Con determina del Direttore Generale n. 1151, in data 11 novembre 2020, è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia, integrato successivamente con determina del Direttore Generale n. 1164 del 17 novembre 2020, di durata quadriennale. Il nuovo CUG si è insediato formalmente il 14

dicembre 2020 e, in data 22 dicembre 2020, la Presidente dott.ssa Maria Cristina Piattella ha inviato ai vertici dell'Amministrazione e all'OIV una nota di presentazione.

Con determina del Direttore Generale n. 121 del 1° febbraio 2021 è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive dell'Agenzia Italiana del Farmaco 2021 – 2023.

Il presente Piano viene aggiornato annualmente ai sensi della richiamata direttiva n. 2/2019.

2. Piano triennale di azioni positive 2022-2024: rilevazione e stato dell'arte delle azioni indicate

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 dell'AIFA, adottato con determina del Direttore Generale n. 121/2021 e aggiornato annualmente ai sensi della richiamata Direttiva n. 2/2019, si pone in linea di continuità con le azioni degli anni precedenti per intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, tenendo in debito conto la realtà e le dimensioni dell'Agenzia, con particolare riferimento alla determinazione della nuova dotazione organica e, soprattutto, alla posizione della lavoratrice e del lavoratore all'interno della famiglia, in un'ottica di giusta conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari.

2.1 Con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro l'Agenzia, a seguito di emanazione di un Atto di indirizzo per l'attuazione di progetti di telelavoro e progetti sperimentali di lavoro agile o *smart working*, in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n.124, adottato con determinazione del Direttore Generale n. 532 del 30 marzo 2018, ha avviato un progetto sperimentale pilota di lavoro agile che ha coinvolto un contingente di 50 unità di personale, anche dirigente, non superiore, per ciascuna struttura organizzativa, al 30% del contingente di personale ad essa assegnato.

Il progetto pilota, a seguito della ricognizione interna avviata il 14 maggio 2018 e alla successiva graduatoria stilata dalla Commissione, nominata ai sensi dell'art. 5, comma 6 dell'Atto di indirizzo sopracitato, è stato avviato il 1° dicembre 2019 a seguito di stipula di singoli contratti individuali tra lavoratori agili e Agenzia dopo l'erogazione di un corso di formazione rivolto ai lavoratori ammessi al progetto pilota, ai loro dirigenti responsabili e ai componenti del CUG e delle OO.SS.

Tale modalità sperimentale di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione lavorativa allo scopo di favorire la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sulla base di tale proficua esperienza, l'AIFA ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria da COVID-19, consentendo il ricorso massivo all'applicazione della modalità di lavoro agile, mediante l'approvazione della determina del Direttore generale n. 255 del 9 marzo 2020.

Con l'art. 87, comma 1 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, recante "*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*", il lavoro agile rappresenta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

In sede di legge di conversione del predetto decreto, del 24 aprile 2020, n. 27, il lavoro agile è stato declinato come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Successivamente, alla luce dell'innovato quadro normativo emergenziale, nonché a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 e previo confronto con le OO.SS. maggiormente rappresentative, è stato adottato, in data 27 ottobre 2020, il Protocollo di accordo per il rientro in sicurezza dei dipendenti dell'AIFA in ordine all'emergenza sanitaria da COVID-19. Tale protocollo ha previsto, tra l'altro, l'applicazione del lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 87 del decreto legge n. 18/2020, ad almeno il 50% del personale impiegato nelle attività compatibili con tale modalità, favorendo, laddove possibile, la più elevata flessibilità.

L'Agenzia nell'ambito delle attività di monitoraggio sul lavoro agile, ha acquisito, dai rispettivi dirigenti di struttura, una relazione *medio tempore* dell'attività resa dal personale in modalità di lavoro agile, da cui è emerso un complessivo giudizio soddisfacente, in termini sia di qualità sia di efficienza.

Con determinazione del Direttore Generale n. 25 dell'8 gennaio 2021, e successiva integrazione con determinazione n. 104 del 27 gennaio 2021, è stato istituito un apposito gruppo di lavoro composto da dipendenti dell'Amministrazione e componenti individuati dal CUG che dovrà operare, con il tavolo tecnico avviato con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e RSU, per l'attuazione delle misure previste dagli artt. 263, comma 4-bis, del decreto-legge n. 34/2020 (convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020) e 14, della legge n. 124/2015.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'AIFA n. 9 del 28 gennaio 2021 di adozione del Piano della Performance 2021 – 2023, è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) dell'AIFA. Il suddetto Piano è stato altresì aggiornato con delibera n. 52 del 15 settembre 2021.

Il Piano Organizzativo di Lavoro Agile si propone di regolamentare l'applicazione del lavoro agile successivamente alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale unitamente agli strumenti di rilevazione, di verifica periodica e dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

A seguito dell'entrata in vigore del DM 8 ottobre 2021 recante "*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*" in attuazione dell'art. 1, comma 1, del DPCM 23 settembre 2021 e al fine di realizzare, a decorrere dal 15 ottobre 2021, il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, l'AIFA, rispettivamente con le circolari del 14 e 27 ottobre e del 24 novembre 2021, ha adottato specifiche misure per il rientro in presenza del proprio personale dipendente. In particolare, con la circolare del 27 ottobre u.s., è stato previsto il ricorso al lavoro agile su base volontaria e previa sottoscrizione dell'apposito accordo individuale con il dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

Successivamente all'entrata in vigore della circolare sul lavoro agile, adottata in data 5 gennaio 2022 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, anche l'AIFA, con nota dell'11 gennaio 2022, ha previsto, in un'ottica di flessibilità e intelligenza, una rimodulazione delle giornate di lavoro agile, attraverso il recupero anche semestrale, finalizzata al rispetto della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.

2.2 Anche nel corso del 2021 la programmazione delle attività formative destinate al personale dell'Agenzia ha risentito della grave situazione emergenziale sanitaria richiedendo una necessaria rimodulazione dello svolgimento delle attività in seno alla stessa.

Tutti i corsi collettivi di natura trasversale sono svolti unicamente in modalità *e-learning* per le seguenti attività:

- attività di natura trasversale comportamentale-organizzativa (corso dal titolo "*Comunicazione interna e organizzazione*") - corsi riavviati modificando la modalità da "presenza" a "distanza";
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione attraverso l'erogazione del Corso dal titolo "*Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni*";
- corsi di natura trasversale organizzativa - comportamentale in materia di *Smart Working*;
- corsi di aggiornamento in lingua inglese avviati nel mese di gennaio 2021 che, dalla modalità in presenza sono stati modificati, a seguito di determinazione del Direttore Generale, nella modalità a distanza.

Anche i corsi di aggiornamento in lingua francese, sospesi dal 5 marzo 2020, sono stati riavviati e conclusi.

2.3 Sono proseguiti, sempre in modalità *on-line*, nel corso di tutto l'anno 2021 e proseguiranno anche per il successivo triennio, i corsi sulla sicurezza obbligatoria finalizzati a consapevolizzare il personale su tali tematiche, nonché a prevenire l'instaurarsi di dinamiche potenzialmente fonte di stress/rischio, che hanno previsto il coinvolgimento anche di tutti i neo-assunti.

2.4 È inoltre stata confermata la convenzione con l'ATAC di Roma per garantire ai dipendenti dell'AIFA il pagamento dilazionato degli abbonamenti per il trasporto pubblico.

2.5 È stato adottato con determina del Direttore Generale n. 317 del 16 marzo 2021 il Codice di Condotta AIFA per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere dei lavoratori e per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro. L'Agenzia ha pubblicato un avviso finalizzato all'istituzione della/del Consigliera/e di fiducia.

2.6 A supporto dei lavori preparatori al POLA il Comitato Unico di Garanzia ha avviato un sondaggio sul lavoro agile, mediante la somministrazione di un questionario per la valutazione degli effetti e dell'impatto dello *smart working* sui lavoratori, durante il periodo emergenziale. Mediante il predetto questionario, ciascun dipendente dell'AIFA ha fornito il contributo della propria esperienza lavorativa prestata in modalità *smart working*.

2.7 Con riferimento all'azione positiva relativa alla somministrazione delle indagini sul benessere organizzativo, come noto non obbligatorie per le amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 8 comma 1, lett. d) del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, si rappresenta che in seno al rinnovato CUG è stato individuato un gruppo di lavoro finalizzato al "Benessere organizzativo", costituito con lo scopo di effettuare il riesame della delicata tematica afferente al "Benessere organizzativo" al fine di procedere a un'armonizzazione del questionario precedentemente predisposto contestualizzato alla presente situazione lavorativa. La pandemia ha comportato, infatti, importanti stravolgimenti degli assetti prima esistenti sia nei rapporti interpersonali sia tra dirigenti e personale incardinato nelle strutture organizzative di appartenenza. Il questionario è stato somministrato il 13 dicembre 2021 (con termine di invio delle risposte fissato al 10 gennaio 2022) mediante una *survey* con 117 domande, molte delle quali a risposta obbligatoria (differenziate mediante un asterisco) e uno spazio *ad hoc* per permettere commento liberi. Il questionario relativo alle indagini sul benessere organizzativo, allegato al presente documento, è stato curato dal Comitato Unico di Garanzia attraverso una rimodulazione del questionario somministrato negli anni precedenti, mutuato sulla base del format fornito da CiVIT/ANAC. Attraverso le indagini sul benessere organizzativo l'Agenzia si propone di rilevare, tra l'altro, l'impatto dello *smart working*, il grado di benessere organizzativo

all'interno dell'AIFA, il grado di condivisione del sistema di valutazione (della performance), nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico.

2.8 Sono state diffuse delle infocards che, grazie alla collaborazione tra Ufficio Stampa e Comunicazione, Ufficio ICT e Risorse Umane, hanno supportato i colleghi nell'applicazione della modalità di lavoro agile, soprattutto durante il periodo emergenziale.

2.9 Attraverso il *Mobility Manager*, sono state attivate forme di convenzione con parcheggi privati. Inoltre, come previsto dalle attività di ecosostenibilità avviate nel corso del 2019, è stato destinato uno spazio di parcheggio alle biciclette all'interno del garage ad uso dell'Agenzia.

3. LE AZIONI POSITIVE: NUOVE PROPOSTE

3.1 Le pari opportunità tra uomo e donna: la situazione in AIFA

In merito alla parità e alle pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'AIFA si fa presente che, come risulta dai dati di seguito riportati relativi alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti dell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2021, vi è una netta prevalenza della componente femminile (ca. il 70 %) sia in termini assoluti che per qualifica professionale.

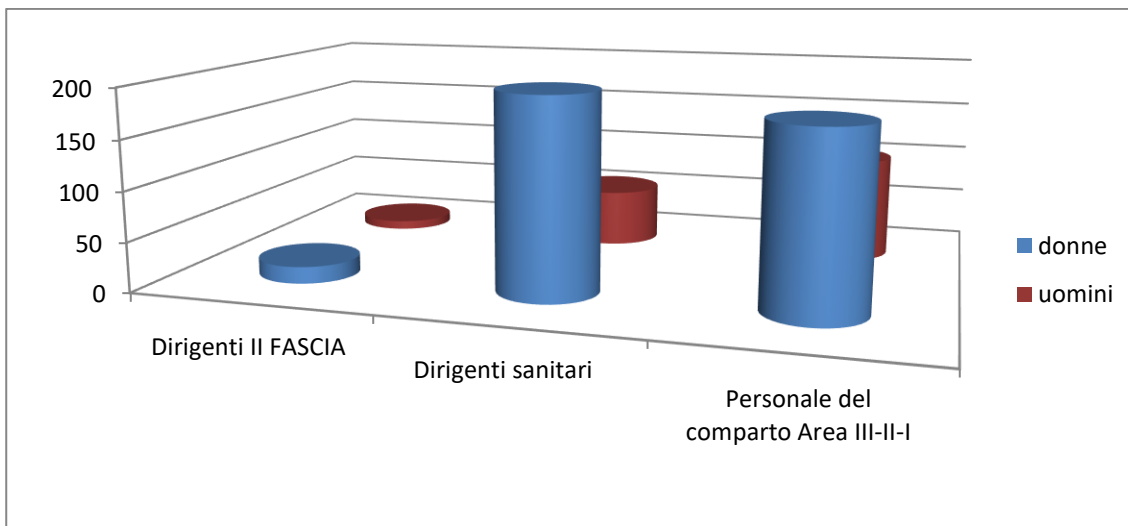
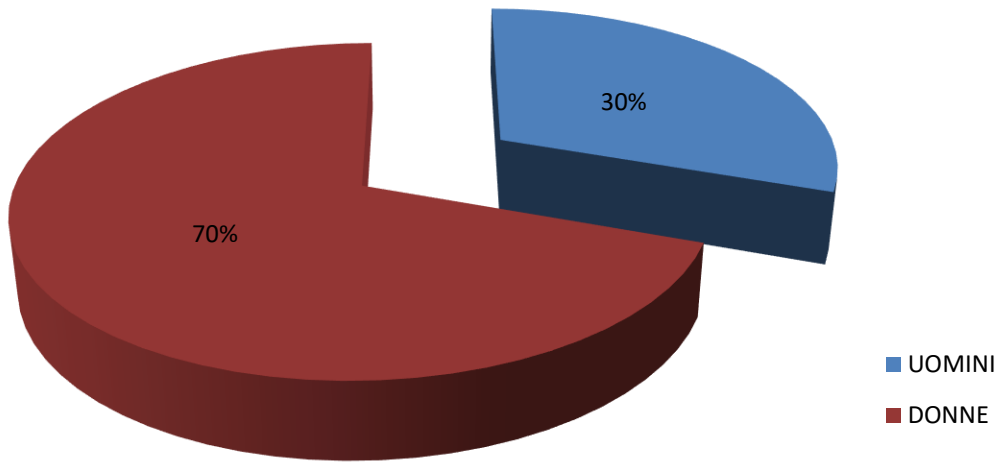
Distribuzione per genere e per livello dei dipendenti dell'AIFA al 31 dicembre 2021

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti II fascia	17	9	26(*)
Dirigenti sanitari	198	58	256
Personale di Comparto (Area 3-2-1)	180	105	285
Totale	395	172	567

(*) al netto delle posizioni con incarichi ex art.19, commi 5 Bis e 6, del D.lgs 165/2001

Distribuzione del personale per genere e qualifica

Distribuzione del personale per genere



Tale prevalenza femminile si evidenzia in tutte le posizioni contrattuali (dirigenza di II fascia, dirigenti sanitari, personale di comparto).

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

3.2 Bilancio di genere

Come si evince dai dati riportati, in tutte le posizioni contrattuali presenti in Agenzia (dirigenza di II fascia, dirigenti sanitari, personale di comparto), si connota la prevalenza femminile.

A tal proposito si ritiene utile avviare in maniera puntuale e circostanziata la predisposizione del bilancio di genere dell'Agenzia, al fine di rilevare, l'impatto di genere anche sotto il profilo delle risorse tecniche, strumentali ed economiche utilizzate.

3.3 Lavoro agile

L’Agenzia si propone nel corso del 2022 di dare impulso e sviluppo al lavoro agile, la cui pianificazione, al pari del presente Piano triennale di Azioni Positive, confluirà, ai sensi dell’art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, nel PIAO.

Nella regolamentazione del lavoro agile l’Agenzia si propone di definire, in base al DPCM 23 settembre 2021 e al DM 8 ottobre 2021, nonché sulla base delle disposizioni contrattuali di cui ai CCNL Comparto e Area Funzioni Centrali, attualmente in fase di aggiornamento, le modalità di attuazione dell’organizzazione del lavoro mediante l’espletamento della prestazione lavorativa anche in modalità agile.

Tale modalità organizzativa dovrà tuttavia, tenere conto delle condizionalità richieste per la sua applicazione, ferma restando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

3.4 Benessere Organizzativo

Si propone di affidare l’elaborazione e le valutazioni dei risultati dell’indagine sul benessere organizzativo, avviata in data 13 dicembre 2021 e terminata il 10 gennaio 2022, allo stesso gruppo di lavoro interno del CUG, che ha elaborato la versione finale del questionario, poi sottoposto all’approvazione del Direttore Generale.

3.5 Istituzione del Consigliere di Fiducia

A seguito dell’adozione del Codice di condotta si è proceduto alla pubblicazione dell’avviso per la ricerca del profilo più adeguato a ricoprire la figura della/del Consigliera/e di fiducia. La selezione è, ad oggi, in corso ed è intenzione dell’Agenzia pervenire alla sua definizione quanto prima, in considerazione della possibilità di fruizione di tale importante strumento di conciliazione da parte dei dipendenti richiedenti.

3.6 Formazione

Per quanto concerne la formazione del personale, in ragione dell’emergenza epidemiologica in atto, si prevede di garantire anche nel prossimo Piano triennale per la formazione del personale, che ai sensi dell’art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 al pari del presente Piano triennale, dovrà confluire nel PIAO, la cui adozione è rinviata al prossimo 30 aprile 2022, quanto richiamato nel Piano Triennale per la Formazione del personale 2021-2023, con riferimento all’accesso alla formazione, che dovrà essere garantito in modo equo e costante per tutti i dipendenti, dirigenti e non, assicurando la più ampia e trasparente disponibilità di corsi, attraverso un’agevole procedura di autorizzazione e accesso agli stessi, nel rispetto di un sistema di rotazione trasparente che tenga conto della professionalità, della natura dei compiti assegnati e della partecipazione già effettuata a corsi svolti su analoghi argomenti.

Si sottolinea, inoltre, l’esigenza di proseguire con lo svolgimento dei corsi a distanza tramite piattaforme *online*, per offrire a chi è interessato l’opportunità di poterli seguire anche in modalità lavorativa agile., prevedendo un test finale di verifica e votazione finale.

Si propone, anche nel prossimo piano triennale della formazione la conferma, anche nella modalità a distanza, dei corsi di aggiornamento in lingua inglese e francese.

Si propone, in ragione dell'elevato livello di utilizzo di strumenti e piattaforme informatiche, la necessità di prevedere corsi di aggiornamento informatico finalizzato a incrementare le conoscenze informatiche dei dipendenti dell'Agenzia.

3.6.1 L'Amministrazione si propone, inoltre, di prevedere corsi formativi/informativi, nella forma di lezione anche a distanza, sulle attività dell'Agenzia, destinati sia ai dipendenti neo assunti a seguito dello scorrimento delle graduatorie di merito vigenti, sia a coloro che sono stati assunti all'esito delle procedure concorsuali avviate, ai sensi della legge n. 178/2020.

3.6.2 Si ritiene di dover proporre, anche nel predisponendo Piano, l'azione positiva di sostegno alla lavoratrice madre, attraverso corsi formativi *ad hoc*, nonché attività di supporto ai neo genitori nella fase di rientro al lavoro a seguito della fruizione del periodo di congedo per maternità/paternità, mediante percorsi formativi svolti dal personale interno dell'AIFA in un clima di collaborazione, al fine di favorire un reinserimento graduale nei processi di lavoro. Sarà previsto, quindi, l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate quali la maternità, la malattia o la cura di familiari, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) così da favorire nel migliore dei modi il loro pieno reintegro nell'operato quotidiano dell'Agenzia. Come previsto dalla Direttiva n. 1 del 2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si propone di prevedere, al rientro in presenza, azioni positive in materia di allattamento sul luogo di lavoro.

3.6.3 Si propone, all'esito dei risultati delle indagini avviate sul benessere organizzativo, corsi trasversali per la generalità dei dipendenti, finalizzati ad armonizzare e riequilibrare eventuali scostamenti emergenti in sede di analisi dei detti risultati.

3.6.4 Infine, in attuazione delle normative in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, si proseguirà con l'organizzazione dei percorsi informativi e formativi destinati a tutti i dipendenti, con frequenza obbligatoria, anche *on line*, al fine di coinvolgere tutti nel processo di conoscenza delle tematiche in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e prevenire l'attivazione di dinamiche potenzialmente fonte di stress/rischio. Come già previsto, nel vigente Piano triennale di azioni positive verranno somministrati questionari da compilare in forma anonima a cura dei lavoratori a conclusione di ogni modulo formativo, per verificare e attuare le azioni più opportune per la promozione della cultura a tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro.

3.6.5 L'Amministrazione ha avviato il confronto sindacale, acquisito il parere favorevole del CUG, relativamente ai criteri di flessibilità oraria applicabili al personale appartenente alla dirigenza sanitaria, di cui all'art 56 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, sottoscritto in data 9 marzo 2020, nonché l'eventuale ricorso a regimi di orario plurisettimanale. Il provvedimento relativo all'applicazione del predetto art. 56, dovrà prevedere altresì la formazione continua del personale appartenente alla dirigenza sanitaria con il fine di rafforzare la capacità di attivare iniziative di innovazione e di miglioramento della qualità delle attività svolte sotto il profilo quantitativo e qualitativo. La formazione in argomento dovrà, inoltre, essere finalizzata al conseguimento, per il suddetto personale, dei crediti ECM.

3.7 Comunicazione interna

In linea con quanto proposto anche nel vigente Piano triennale, si propone di potenziare la comunicazione interna con la messa in atto di tutti gli strumenti utili a stimolare l'acquisizione di notizie e iniziative utili per i dipendenti come la circolazione di informazioni *"inter"* e *"tra"* uffici al fine di accrescere lo spirito di partecipazione e di appartenenza dei lavoratori alla vita dell'Agenzia.

3.7.1 Si propone, al fine di assicurare la continuità di informazione al personale, di continuare nella diffusione delle *Infocards* che, come precisato, grazie alla collaborazione congiunta tra Ufficio Stampa e Comunicazione, Ufficio ICT, Risorse Umane e CUG, possono supportare i colleghi nell'espletamento della prestazione lavorativa, comunque eseguita.

3.7.2

Nuova Intranet: nel corso del 2020 si è dato avvio al progetto "Nuova piattaforma per la gestione dei procedimenti amministrativi di supporto (Intranet)" che prevede la realizzazione della piattaforma a supporto dei processi interni (Intranet), rivolta al personale dell'Agenzia e finalizzata alla condivisione della documentazione amministrativa, delle procedure e delle attività, con particolare riferimento a quelle dell'Area amministrativa e delle strutture afferenti. È stata svolta un'attività di ricognizione e di ascolto del personale, attraverso delle interviste individuali, per conoscere le esigenze e i suggerimenti circa i contenuti e i servizi da includere sulla Intranet ed è stata chiesta, su indicazione del Direttore generale, la partecipazione a un test con l'obiettivo di verificare se la nuova architettura informativa della Intranet (la cosiddetta "alberatura") consente di recuperare facilmente le informazioni. La realizzazione della piattaforma è stata comunicata periodicamente anche prevedendo la possibilità di testare le ipotesi di progettazioni nei diversi step di realizzazione. È stato anche costituito un organismo di *Governance* strategica della Intranet, con determina del DG n. 1220/2021, che ha il compito di curare i contenuti per aree tematiche e i relativi aggiornamenti.

3.8 Assistenza sanitaria

Tra i servizi che mirano a garantire in senso effettivo le pari opportunità e il benessere del personale, 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 a ottenere trattamenti complementari rispetto a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie per i dipendenti e per i familiari a carico. Nell'ottica di una visione *family friendly* si collocano, pertanto, le azioni volte al rinnovo della polizza sanitaria, con nuove prestazioni di interesse dei dipendenti o che garantiscano la più utile fruizione della stessa.

3.9 Agevolazione trasporto pubblico - privato

Si intende altresì verificare, attraverso il *Mobility Manager*, la possibilità di usufruire di soluzioni di trasporto complementari e innovative, con il supporto delle aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale, su gomma e su ferro, con l'utilizzo anche di bicicletta e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici e/o a basso impatto ambientale, per il miglioramento dei servizi e l'integrazione degli stessi.

3.10 Individuazione nuova sede

L'Agenzia, anche nell'attuale fase di emergenza epidemiologica, sta proseguendo nelle attività di individuazione della nuova sede dell'AIFA che possa ospitare tutti i dipendenti dell'Agenzia e coloro che, a vario titolo, vi collaborano quotidianamente. A tal fine la nuova sede dovrà tenere conto, in osservanza delle vigenti disposizioni di legge in materia, delle esigenze di agilità di collegamento tramite trasporto pubblico, di un'adeguata metratura per idonei spazi che garantiscano il rispetto delle regole di distanziamento e contenimento del rischio di contagio da Sars Covid-19, sia nelle postazioni di lavoro che negli spazi comuni, oltre che la riservatezza e la concentrazione dei

dipendenti, nonché la salubrità del microclima interno. Nella individuazione della sede si terrà conto, inoltre, della possibilità di poter fruire di locali attrezzati per consentire il consumo dei pasti *in loco* ovvero della prossimità di locali di ristorazione.

3.11 Convenzioni per il personale

Si ritiene utile proseguire la stipula di convenzioni per il personale AIFA, (come ad esempio asili nido) oltre alla prosecuzione di quelle già disponibili. Il Piano verrà pubblicato, una volta adottato, sul sito istituzionale dell’Agenzia, nell’apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”.

3.12 Digitalizzazione

Nell’ambito delle iniziative avviate al fine di implementare il piano Triennale ICT 2021-2023 dell’Agenzia, sulla base delle strategie comunitarie e nazionali adottate sul tema dell’Agenda Digitale, si propone di proseguire il processo di digitalizzazione avviato, anche mediante l’implementazione delle Banche Dati, già esistenti, e ove possibile l’interazione tra le stesse, nonché la proposta di nuovi inserimenti finalizzati al supporto delle attività lavorative anche per l’espletamento delle stesse in modalità agile. Nell’ambito della suddetta digitalizzazione, si propone di proseguire la formazione delle strutture in generale, con riferimento all’utilizzo del Sistema di protocollo DocsPa come unico sistema di protocollazione e smistamento della corrispondenza interna ed esterna. Si ritiene tale azione utile all’armonizzazione dell’attività lavorativa con il benessere dei dipendenti.