



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul funzionamento complessivo e sullo stato del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni nell'anno 2023**

**(ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii, art. 14, comma 4, lettera a)**

***Premessa***

L'Organismo Indipendente di Valutazione predispose la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, come previsto dall' art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modifiche e mediante la stessa esprime in maniera tecnica e imparziale il proprio giudizio relativo al sistema di valutazione delle performance organizzative ed individuali adottato da AIFA, nonché attesta il livello di attuazione degli obblighi in materia di trasparenza e integrità previsti dalle norme vigenti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, costituito con deliberazione del CdA n. 40 del 29 settembre 2022, ha seguito, nel rispetto della trasparenza, dell'attendibilità e della confrontabilità delle informazioni, le indicazioni fornite dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), successivamente adottate anche da ANAC ed oggi dal Dipartimento della Funzione Pubblica (delibera n° 4/2012 e delibera 23/2013), utilizzando il modello standard da esse proposto nonché sulla base di successive Linee guida adottate dalla Funzione Pubblica che, trattando le stesse vari aspetti del ciclo della performance, devono necessariamente essere tenute in debito conto per offrire un quadro del complessivo sistema di valutazione di cui si è dotata AIFA.

In particolare, il riferimento è alle Linee Guida n. 1/17 “per il Piano della performance”, alla n. 2/17 “per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance” ed alla n. 3/18 “per la relazione annuale sulla performance” nonché delle Linee Guida n. 4 “sulla valutazione partecipativa” e della n. 5 “per la misurazione e valutazione della performance individuale” rispettivamente adottate nel novembre e dicembre 2019 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Naturalmente i contenuti sono stati adeguatamente formulati tenendo conto delle specificità di AIFA.

Come evidenziato dalle linee guida, la stesura della Relazione deve rispondere ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato e a questi principi l'OIV si è attenuto.

Lo scopo della Relazione è quello di descrivere e valorizzare i risultati raggiunti dall'Agenzia nell'impostazione del Sistema di valutazione, di trasparenza e integrità, evidenziando sia le criticità che le opportunità di sviluppo ed integrazione futuri. Si ricorda, inoltre, che, secondo la deliberazione CIVIT n. 23 del 2013, sotto un profilo generale, la relazione dell'O.I.V. riferisce, in modo chiaro e intellegibile, sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'anno precedente a quello di redazione.

Pertanto, la presente relazione si riferisce all'anno 2023 e, in conformità allo schema previsto dalla suddetta delibera, presenta i seguenti contenuti:

1. Misurazione e valutazione della performance organizzativa
2. Misurazione e valutazione della performance individuale
3. Processo di attuazione del ciclo delle performance
4. Infrastruttura di supporto
5. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
6. Definizione e gestione degli standard di qualità
7. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

### ***1. Misurazione e valutazione della Performance Organizzativa***

È in corso da ottobre 2023 la modifica e l'aggiornamento del SMVP sia in relazione alla strutturazione della nuova *governance* sia in funzione del superamento delle criticità riscontrate nel vecchio sistema. Tale percorso non è giunto a conclusione a causa della ritardata operatività del nuovo assetto istituzionale, tuttora in corso. L'Organismo, pertanto, auspica una rapida evoluzione del processo di riorganizzazione a seguito del perfezionamento della nuova *governance* e quindi il suo aggiornamento quanto prima.

Ad oggi, per l'anno 2023, è ancora vigente il SMVP adottato da AIFA nel settembre 2022 con delibera CdA n. 43 del 29 settembre 2022. Per quanto riguarda la performance organizzativa, come evidenziato dal suddetto sistema, il riferimento è all'art. 8 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. Oggetto

della misurazione sono le strutture organizzative presenti in AIFA, rappresentate da Aree, settori e uffici, ai quali sono riferiti obiettivi, dei quali viene misurato il raggiungimento attraverso opportuni indicatori.

Alla struttura organizzativa sono attribuiti obiettivi annuali e triennali, strategici ed operativi. La performance raggiunta dalle strutture è misurata dalla sommatoria del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi.

Un aspetto che risulta degno di riflessione riguarda la possibilità di migliorare la definizione degli obiettivi e l'analisi della loro diversa portata ai fini della valutazione

Nell'anno di riferimento 2023 non è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle performance per via della riorganizzazione dell'Agenzia che, introdotta dal Decreto-legge 8 novembre 2022, n. 169, convertito nella Legge n. 196 del 16 dicembre 2022, è ancora attualmente in atto. Nelle more della completa ridefinizione dell'assetto organizzativo l'Agenzia ha ritenuto pertanto opportuno non procedere ad un aggiornamento del sistema di misurazione, dovendolo comunque rivedere a riorganizzazione compiuta e mantenendo valido quello approvato con delibera del CdA n. 43 del 29 settembre 2022 sul quale OIV aveva a suo tempo espresso parere in data 8 settembre 2022.

## ***2. Misurazione e valutazione della Performance individuale***

La valutazione della performance individuale è determinata da diverse dimensioni, differenziate per il livello di responsabilità assunto nell'organizzazione. Il sistema adottato da AIFA prevede che la misurazione e la valutazione individuale si differenzino a seconda del livello organizzativo occupato nell'Ente (art. 9 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i.)

In particolare, nella metodologia è ben evidente come gli obiettivi individuali siano considerati quale apporto del singolo alla complessiva performance organizzativa della struttura di appartenenza, potendo così evidenziare la relazione causale tra le attività dei singoli e i risultati complessivi.

Circa la procedura di conciliazione, prevista dal sistema di misurazione e valutazione, si evidenzia che gli uffici competenti, su richiesta dell'OIV, hanno prodotto le elaborazioni in merito alle procedure di conciliazione attivate nel 2023, con riferimento alle valutazioni 2022, le istanze pervenute al Collegio di conciliazione sono state: 3, di cui 2 conclusesi con esito negativo ed una positivo. Le principali categorie di motivazioni per i ricorsi ritenuti ammissibili hanno riguardato: istanza di revisione della scheda di valutazione. La contenuta entità dei ricorsi pervenuti e la tipologia degli stessi appare fisiologica in relazione alla dimensione di AIFA e denota un buon

funzionamento complessivo del sistema. L'OIV conferma l'utilità di un'attività formativa in tema di valutazione delle performance per consolidare e diffondere ulteriormente nella struttura organizzativa le conoscenze su queste tematiche e la consapevolezza dell'importanza di questi strumenti per il miglioramento delle performance di AIFA.

### ***3. Processo di attuazione del Ciclo della Performance***

Il ciclo della performance si basa, come noto, sulla definizione e adozione del PIAO e sui documenti attinenti la rendicontazione dei risultati raggiunti.

In fase di premessa è opportuno evidenziare che il processo di pianificazione/programmazione di AIFA prevede una fase discendente in cui il Direttore Generale analizza la Direttiva del Ministero della Salute e rivede con una prospettiva complessiva gli obiettivi strategici destinati a realizzare le priorità politiche e strategiche dell'Agenzia. Esiste poi una "fase ascendente" (approccio bottom-up) in cui il Direttore Generale, dopo aver divulgato ai dirigenti delle Strutture organizzative le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici dell'Agenzia, riceve da quest'ultimi la proposta di obiettivi operativi articolati su un orizzonte annuale per la loro finalizzazione. La programmazione operativa dell'Agenzia è formalizzata nel documento denominato Piano annuale delle attività dell'Agenzia, nel quale gli obiettivi hanno un arco temporale annuale, mentre la pianificazione strategica è formalizzata nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) in cui gli obiettivi hanno una portata triennale.

Con riferimento particolare al processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi, questo sembra non far emergere adeguatamente l'iter mediante il quale gli obiettivi vengono assegnati dal direttore generale alle aree, ai settori e agli uffici. Il sistema evidenzia infatti un'assegnazione a cascata da parte del direttore generale ai dirigenti di seconda fascia, dopo adeguata discussione, indipendentemente dal fatto che essi siano responsabili di area, di settore o di ufficio, e questi assegnano gli stessi al personale incardinato nelle proprie strutture (dirigenti sanitari e personale non dirigente). Sembra opportuno rendere più chiaro il processo considerando il diverso livello delle strutture organizzative coinvolte. Da questo punto di vista risulta opportuno evidenziare l'incongruenza tra i commi 5 e 6 dell'art. 2 del regolamento di organizzazione attualmente vigente. Inoltre, la valutazione avviene, per tutti i dirigenti, ad opera del Direttore Generale. Tale modalità non risulta coerente col ruolo svolto dal dirigente di seconda fascia nella fase discendente del processo e con il principio dettato dal d.lgs. 150/09 e ss.mm.ii. secondo cui la funzione di

valutazione risulta più efficace quando il soggetto che assegna gli obiettivi corrisponda a quello che effettua la valutazione finale.

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, AIFA ha correttamente avviato il processo con l'adozione nei termini di legge del Piano delle attività, con delibera del CdA n. 10 del 29 marzo 2023 e del PIAO con delibera CdA n. 11 del 29 marzo 2023. Con riferimento alle fasi e ai tempi del processo si osserva un sostanziale rispetto di quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Risultano comunque apprezzabili i tempi di assegnazione degli obiettivi. L'unico elemento di ritardo è riscontrabile nella erogazione delle indennità di risultato in conseguenza dei ritardi nella chiusura degli accordi sindacali, come già evidenziato nel Verbale OIV n. 4/23 nel quale si richiamano i Verbali CDR nn. 2 e 3 del 2023 nonché dalla Relazione al Bilancio 2022.

Il monitoraggio degli obiettivi assegnati durante il 2023, è stato condotto in collaborazione con la struttura tecnica permanente secondo le scadenze previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.

La Struttura Tecnica Permanente (STP) di cui all'art. 14, comma 9 del d.lgs. 150 del 2009 ha contribuito positivamente alla gestione complessiva dell'intero processo di misurazione e valutazione delle performance.

Il ciclo della performance 2022 si è chiuso con la rendicontazione della gestione nella Relazione sulla performance adottata con delibera n. 22 del 21 giugno 2023, validata dall'OIV in data 28 giugno 2023.

#### ***4. Infrastrutture di supporto***

Secondo quanto emerge dai documenti ufficiali, l'Agenzia dispone di sistemi informativi per alcune delle proprie attività istituzionali ed è possibile effettuare la misurazione di indicatori utili al monitoraggio della performance ricorrendo ad estrazioni automatiche dei dati a partire dai sistemi informativi di cui sono *owner* le strutture tecniche operative.

Difatti, per l'effettuazione dei controlli interni, l'Agenzia si avvale di differenti tipologie di strumenti informatici. Si tratta per lo più di fogli di calcolo e di estrazioni-dati dai vari data base presenti in Agenzia che vanno ad alimentare, fra l'altro, il gestionale contabile attualmente in uso. Quest'ultimo è un sistema che, grazie alle continue implementazioni e customizzazioni realizzate a partire dal 2017 (anno di effettiva entrata in esercizio del gestionale), riesce, unitamente agli strumenti alimentanti e complementari, a fungere, non solo da strumento per la

tenuta della contabilità generale dell’Agenzia, ma anche da sistema integrato per l’effettuazione di analisi, stime, verifiche, monitoraggi, tutti utilmente finalizzati all’efficiente allocazione delle risorse e all’economicità della gestione. Il suddetto sistema contiene anche l’informazione relativa ai centri di costo/spesa.

Più in generale, la gestione del complessivo ciclo delle performance sarà, in prospettiva, supportata dall’utilizzo di un applicativo, denominato GZOOM, che, per la parte della performance organizzativa, è stato collaudato in data 2 agosto 2023 e che è ancora in fase di customizzazione da parte dell’azienda fornitrice. Tale attivazione, a parere dell’OIV, risulta oltremodo necessaria, per superare le difficoltà derivanti dall’utilizzo di applicativi alimentati da estrazioni manuali e rendere più immediate ed efficaci le elaborazioni necessarie, anche nell’ottica dell’orientamento alla digitalizzazione definito anche dal Piano Triennale per l’Informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023.

#### ***5. Sistemi informativi/informatici a supporto dell’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (PTPCT) e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione***

Con delibera CdA n. 5 del 23 gennaio 2023 è stato nominato il nuovo responsabile della PCTP nella persona della Dott.ssa Laura Fracassa, in sostituzione della dott.ssa Anna Rosa Marra. Con l’adozione del PIAO con delibera CdA n. 11 del 29 marzo 2023 l’Agenzia ha aggiornato il PTPCT per l’anno 2023, confermando la validità ed operatività delle misure di cui al PTCPT 2022/2024 e proseguendo nel percorso di attuazione delle misure ivi inserite. Come indicato nel verbale n. 4 del 17/2/23, Al riguardo L’OIV invita l’Agenzia a completare:

- il percorso di informatizzazione dei flussi ai fini della trasparenza, ritenendo questo fattore basilare di prevenzione della corruzione;
- la mappatura dei processi;
- l’applicazione del criterio della rotazione dei dirigenti e del personale del comparto, sempre nel rispetto delle esigenze di funzionalità della gestione, poiché l’incremento della circolarità delle informazioni può supplire solo parzialmente agli effetti ritraibili dalla rotazione;
- la definizione della metodologia di valutazione del rischio.

L’OIV conferma la necessità di individuare misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”.

## ***6. Definizione e gestione degli standard di qualità***

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance tiene conto di quanto disposto dal d.Lgs.74/17 circa il riconoscimento di un ruolo attivo dei cittadini nel processo di valutazione della performance organizzativa, secondo quanto prescritto dal decreto stesso.

L’Agenzia ha aderito ad inizio 2020 al “laboratorio di sperimentazione della valutazione partecipativa” istituito dall’Ufficio Valutazione della Performance del DFP, con lo scopo di consentire l’acquisizione del metodo per applicare la valutazione partecipativa in maniera progressiva; tuttavia prima del suo termine, e comunque prima che tale sperimentazione potesse produrre qualche utile risultato, le attività del laboratorio di sperimentazione sono state interrotte dal Dipartimento della Funzione Pubblica senza mai più essere riprese.

L’OIV invita l’Agenzia a proseguire nell’impegno profuso nell’attivazione della valutazione partecipativa, anche utilizzando i risultati che emergono dalla sperimentazione adottata ed alcune best practice già sperimentate in alcune direzioni, di cui l’OIV ha avuto notizia nel corso delle audizioni avute con i dirigenti. Tale valutazione appare particolarmente rilevante data l’importante proiezione esterna dell’Agenzia e il ruolo istituzionale che la stessa ricopre nella società.

## ***7. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione***

I risultati della misurazione e valutazione costituiscono base essenziale per il miglioramento della gestione, che si concretizza nella revisione della pianificazione e della programmazione e dell’attuazione. A ciò contribuisce anche il monitoraggio intermedio che consente un tempestivo intervento. In questo senso, può essere di supporto anche lo sviluppo della scrittura degli obiettivi, al fine di renderli maggiormente misurabili e un riferimento efficace per l’attività dei responsabili.

Anche l’attività di valutazione costituisce meccanismo di rinforzo al miglioramento della gestione e alla crescita professionale in relazione alle modalità con cui viene attuata.

In tal senso un ambito di miglioramento è ravvisabile in una più attenta e concreta differenziazione dei risultati organizzativi e individuali raggiunti.

Seppure concettualmente essa non costituisca elemento probante della correttezza della valutazione, è vero altresì che l’appiattimento su valori solitamente elevati, può essere indicativo di una scarsa selettività del sistema e quindi di una bassa capacità di valorizzare il merito e stimolare il miglioramento. Tale potenziale distorsione è mitigabile mediante una maggiore

attenzione alla definizione degli obiettivi e dei target in fase di programmazione e un uso del sistema di misurazione e valutazione delle performance coerente con gli obiettivi che si pone.

### ***8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV***

L'OIV ha svolto l'attività di propria competenza in linea con le prescrizioni di cui al Decreto Legislativo 150/2009 e ss.mm.ii. Nello specifico, l'OIV ha proceduto allo svolgimento delle seguenti attività:

1. validazione della Relazione sulla Performance AIFA 2022;
2. formulazione al CdA della proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2022;
3. all'approvazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2022, nonché alla compilazione dell'allegato 1 della delibera CiVIT n. 23/2013;
4. alla compilazione degli allegati 1 e 2 della delibera CiVIT n. 6/2013;
5. al monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali mediante la compilazione dell'allegato 2 della delibera CiVIT n. 23/2013, nonché all'esame a campione delle schede obiettivi 2022 assegnati ai dirigenti ed al personale del comparto;
6. alla verifica della coerenza degli obiettivi con il budget 2023 e il budget triennale 2023-2025;
7. al monitoraggio intermedio degli obiettivi raggiunti nel corso del 2023;
8. alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e dell'erogazione dei premi in relazione al ciclo della performance anno 2022 (compilazione allegato 3 delibera CiVIT n. 23/2013);
9. all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 203 del 17/05/2023
10. all'adozione del PTPCT, nonché del PIAO, per i quali l'OIV ha realizzato nel corso del 2023 gli adempimenti previsti dalla normativa.

Roma, 29 aprile 2024

Il Presidente

Luca Del bene



I Componenti

Rosa Castriotta



Patrizia Colagiovanni

