



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 2024

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

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione predispone 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.

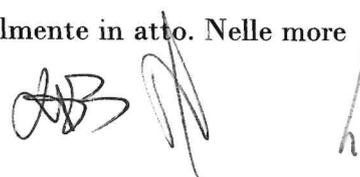
Pertanto, la presente relazione si riferisce all'anno 2024 e, in conformità allo schema previsto dalla suddetta delibera, presenta i seguenti contenuti:

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

In data 29 gennaio 2025 il CdA con la sua delibera n. 4 ha approvato l'aggiornamento 2025 del SMVP. L'Organismo, pertanto, considerato che il nuovo SMVP recepisce le modifiche organizzative previste dal decreto ministeriale n. 3 dell'8 gennaio 2024, auspica una rapida evoluzione del processo di riorganizzazione a seguito del perfezionamento della nuova governance.

Nonostante l'aggiornamento 2025 del SMVP, per l'anno 2024, resta ancora vigente il SMVP adottato da AIFA nel settembre 2022 con delibera CdA n. 43 del 29 settembre 2022. Nell'anno di riferimento 2024 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, in relazione ai tempi tecnici necessari per una sua applicazione coerente col ciclo delle performance e in funzione del processo di riorganizzazione in corso, mantenendo quindi valido quello approvato con delibera del CdA n. 43 del 29 settembre 2022 sul quale il precedente OIV aveva a suo tempo espresso parere in data 8 settembre 2022 che ha trovato conferma nel Verbale OIV n. 9 del 22 aprile 2024.

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 triennali e annuali, 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

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 2024, con riferimento alle valutazioni 2023, le istanze pervenute al Collegio di conciliazione sono state: 2, entrambe concluse con esito negativo. 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.

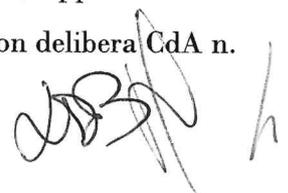
3. Processo di attuazione del Ciclo della Performance

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 (approccio *top-down*) in cui il Direttore amministrativo e il Direttore tecnico-scientifico analizzano le indicazioni strategiche pervenute dal Ministero e le divulgano ai dirigenti delle Strutture organizzative affinché possano avanzare le proprie proposte nel rispetto delle indicazioni ricevute. Esiste poi una "fase ascendente" (approccio *bottom-up*) in cui i due Direttori, con il coordinamento dei responsabili di Area, ricevono le proposte in merito agli obiettivi strategici e operativi dell'Agenzia da parte dai dirigenti delle Strutture organizzative e negoziano con quest'ultimi la definizione degli obiettivi stessi. La pianificazione operativa dell'Agenzia, per l'annualità immediatamente successiva, è formalizzata in un documento che si chiama Programma annuale delle attività dell'Agenzia.

Con riferimento, in particolare, al processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi, questo sembra non far emergere adeguatamente l'iter mediante il quale gli obiettivi vengono assegnati dai due direttori alle aree, ai settori e agli uffici. Il sistema evidenzia infatti un'assegnazione a cascata da parte dei due direttori ai dirigenti di seconda fascia di propria competenza, 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, in considerazione dell'assetto organizzativo vigente al 2024, per tutti i dirigenti ad opera dei due direttori, ciascuno per la propria competenza. 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 2024, AIFA ha correttamente avviato il processo con l'adozione nei termini di legge del Programma annuale delle attività 2024, approvato con delibera del CdA n. 3 del 30 gennaio 2024 e con il PIAO 2024-2026 approvato con delibera CdA n.



4 del 30 gennaio 2024, successivamente aggiornato con delibera CdA n. 13 del 17 aprile 2024. 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. 7/25 e confermato nell'audizione del Dirigente del Settore Risorse Umane avvenuta nel corso della seduta.

Il monitoraggio degli obiettivi assegnati durante il 2024, 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 e ss.mm.ii. ha contribuito positivamente e attivamente alla gestione complessiva dell'intero processo di misurazione e valutazione delle performance.

Il ciclo della performance 2023 si è chiuso con la rendicontazione della gestione nella Relazione sulla performance 2023 adottata con delibera n. 28 del 19 giugno 2024, validata dall'OIV in data 27 giugno 2024.

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), viene utilizzato, unitamente agli strumenti complementari, non solo per la tenuta della contabilità generale dell'Agenzia, ma anche quale 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 consente anche l'elaborazione dell'informazione relativa ai centri di costo/spesa.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

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 i cui moduli interni relativi al PIAO e alla performance organizzativa sono stati completati nel corso del 2024. Risulta tuttavia ancora in corso la fase di customizzazione dell'applicativo relativo al modulo della performance individuale 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 dal Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023 e 2024-2026.

5. Attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTPCT) e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

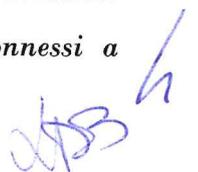
Con delibera CdA n. 5 del 23 gennaio 2023 è stato nominato il nuovo RPCT nella persona della Dott.ssa Laura Fracassa. Con l'adozione del PIAO con delibera CdA n. 4 del 30 gennaio 2024, l'Agenzia ha aggiornato il PTPCT dell'anno 2024, confermando la validità ed operatività delle misure di cui al PTPCT 2024/2026 e proseguendo nel percorso di attuazione delle misure ivi inserite. Nel verbale n. 2 del 27/01/2025, l'OIV ha sottolineato, per quanto riguarda i controlli a campione, la necessità di implementare gli stessi nei casi previsti dalla legge ed ha suggerito tecniche di campionamento e controlli sull'efficacia delle misure di gestione del rischio e di compliance dei comportamenti per valutare, altresì, il rispetto delle POS.

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".

In base a quanto comunicato dalla RPCT, l'OIV prende atto che *“per quanto riguarda la mappatura dei processi si conferma il completamento della stessa: allo stato tutti i processi dell'Agenzia sono stati inclusi nella mappatura dei processi allegata al PIAO e addirittura sono stati previsti dei processi ancora in fase di studio ed implementazione. Non solo sono stati individuati tutti i processi (e non più solo quelli a rischio corruttivo) ma anche i singoli rischi corruttivi connessi alle singole attività di ogni processo.*

A tal proposito la metodologia utilizzata al fine di valutare i rischi corruttivi è la seguente.

Per quanto riguarda la preliminare identificazione delle fattispecie rischiose sono state utilizzate diverse tecniche e fonti informative (esame delle segnalazioni e di eventuali casi connessi a



procedimenti disciplinari, confronti con amministrazioni simili, verifica della congruità e sviluppo di eventi già evidenziati in passato) non ultimo, lo svolgimento di incontri diretti con i referenti o i dirigenti (ed in alcuni casi col personale a diretta conoscenza dei processi mappati) al fine di far emergere eventuali criticità negli snodi cruciali dei procedimenti d'interesse.

Relativamente, invece, all'approccio valutativo utilizzato per stimare l'esposizione ai rischi, in particolare, è stato scelto un approccio di tipo qualitativo - innovativo rispetto ai precedenti anni - attraverso il quale l'esposizione al rischio è connessa alla valutazione di specifici indicatori che esulano dall'utilizzo di analisi statistiche o matematiche. Tale sistema, fondato sull'autovalutazione delle singole strutture, ha comportato la necessità che le stesse esprimessero in tutti i casi dubbi una puntuale motivazione in grado di garantire non solo la trasparenza, ma anche la correttezza della valutazione espressa. Per scendere nel dettaglio, la stima del livello di rischio è stata calcolata come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto; tale prodotto ha, come possibile esito, tre valori di rischio: "basso", "medio" e "alto". Ognuno di questi fattori (probabilità e impatto) è stato valutato alla luce di molteplici indicatori:

- Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità del processo/attività. Un processo decisionale discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale vincolato.*
- Condivisione operativa: focalizza il grado della partecipazione all'attività di più persone. Un'ampia condivisione del processo riduce il rischio.*
- Trasparenza: focalizza il livello di trasparenza del processo/attività. Più elevato è il livello di trasparenza del processo, misurato attraverso le pubblicazioni e le richieste di accesso civico "semplice" e/o" generalizzato", minore è il rischio.*
- Presenza di "eventi sentinella" per il processo: focalizza eventuali violazioni accertate, commesse da dipendenti nello svolgimento dell'attività, sintomatiche di una possibile vulnerabilità della procedura. Maggiore è il numero delle violazioni più alto è il rischio.*
- Livello di attuazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT per l'attività: focalizza il livello di rischio in relazione al grado di attuazione delle misure.*
- Rilevanza degli interessi "esterni/interni": focalizza il livello degli interessi, anche economici, coinvolti nell'attività. L'elevata entità dei benefici determina un incremento del rischio.*
- Impatto reputazionale per l'Agenzia: inteso con riferimento al danno arrecato dal livello di rilevanza mediatica di un episodio di corruzione/cattiva gestione.*
- Impatto economico sulla Società: inteso con riferimento al danno arrecato dall'attribuzione di vantaggi economici che l'attività è suscettibile di produrre (ad esempio esborso di somme maggiori di quelle dovute, obbligo di risarcimento verso soggetti terzi o a seguito di contenziosi o anche semplicemente*

ASB

somme di denaro per appalti pubblici che finiscono, per fenomeni di corruzione, a società legate al malaffare).

- *Impatto organizzativo: inteso con riferimento al livello gerarchico cui è imputabile l'evento corruttivo. Più alto è il livello gerarchico responsabile dell'evento corruttivo, più elevato è l'impatto sull'organizzazione.*

- *Impatto funzionale: inteso con riferimento al danno arrecato al processo operativo o alle singole fasi che lo costituiscono.*

Ai fini della valutazione dei singoli fattori (probabilità e impatto) si sono utilizzate precise regole di analisi: una volta misurato il valore di ciascun indicatore si passa alla sintesi, per ciascun rischio, dei valori degli indicatori rilevati attraverso l'impiego di un indice di posizione (il valore che si presenta con maggiore frequenza); nel caso in cui due valori si dovessero presentare con la stessa frequenza si preferisce il più alto fra i due. Infine, si attribuisce un livello di rischiosità a ciascun evento - articolato su quattro livelli: molto alto, alto, medio e basso - sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indici di probabilità e impatto.

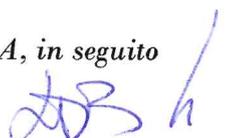
Nel corso del 2025 si procederà ad avviare l'attività di individuazione dei processi a rischio Molto Alto o Alto (nel caso in cui per un dato processo siano ipotizzabili più eventi rischiosi aventi un diverso livello di rischio, si farà riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio) al fine di dare priorità agli audit – da effettuarsi in collaborazione con l'Ufficio Qualità delle Procedure - che consentiranno di determinare le misure specifiche di contenimento del rischio che poi saranno sottoposte a monitoraggio periodico.

Per quanto riguarda la rotazione dei dirigenti e del personale, il PIAO 2025-2027 ha chiarito che è essa stabilita sia per la dirigenza di II fascia che per la dirigenza sanitaria, in servizio presso gli uffici con maggiore rischio corruttivo, essendo stabilita una durata triennale degli incarichi.

L'applicabilità della misura in argomento è subordinata al perseguimento del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa nonché alla necessità di garantire che gli uffici, considerata la mission altamente specialistica dell'Agenzia, che richiede competenze professionali con elevato contenuto tecnico, possano avvalersi di professionalità adeguate agli obiettivi perseguiti da ciascuna struttura.

D'altra parte, in linea con quanto prevedono le riforme attuative del PNRR, l'Agenzia favorisce la mobilità in entrata e in uscita del personale dirigenziale e del comparto, compatibilmente con le esigenze di continuità e di efficienza dell'azione amministrativa, determinando di fatto un elevato turnover del personale, con ricadute positive in termini di prevenzione della corruzione.

Si evidenzia, inoltre, che a conclusione dell'attuale processo di riorganizzazione dell'AIFA, in seguito



alla prossima adozione del Regolamento di funzionamento e ordinamento del personale dell'Agenzia, saranno individuate le nuove strutture organizzative dell'Agenzia e si procederà ad esperire gli interpellanti per il conferimento di incarichi dirigenziali sanitari e di II fascia; pertanto, già in tale fase, compatibilmente con l'esigenza di efficienza dell'attività amministrativa, sarà possibile una prima rotazione degli incarichi, fermo restando che, a seguito della valutazione dei rischi relativa alle nuove strutture, potranno essere programmati, in sede di PTPCT, i principi e le modalità di rotazione a regime.

Con riferimento al personale del comparto, premesso che ad oggi l'Agenzia non ha conferito incarichi di posizione organizzativa o altre tipologie di incarichi e responsabilità, vengono adottate misure alternative alla rotazione del personale tra le quali la condivisione delle procedure da parte del personale, assegnato all'ufficio, che svolge le medesime mansioni - avvalendosi della posta elettronica, del sistema cloud e del gestionale per la protocollazione dei documenti - e nell'assegnazione di una medesima procedura a più funzionari che vengono impiegati in fasi diverse.

Al fine di un'efficiente gestione del personale, inoltre, in alcuni casi, l'Agenzia effettua un impiego trasversale dei dipendenti, con imputazione in percentuale dell'attività lavorativa su diverse strutture, realizzando, in tal modo, una flessibilità nell'assegnazione dei compiti.

All'esito del processo di riorganizzazione in atto, potrà altresì essere previsto di norma, con riferimento alla rotazione degli incarichi, la possibilità di riattribuzione dei medesimi incarichi solo trascorso un periodo minimo (cd. cooling off period).

L'Agenzia Italiana del Farmaco pubblica i dati previsti dalla normativa vigente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale garantendo la tempestività, la completezza, l'aggiornamento, l'accessibilità e la semplicità di consultazione delle informazioni.

Il Portale istituzionale assicura la piena accessibilità delle informazioni pubblicate e la possibilità di effettuare ricerche all'interno della sezione Amministrazione Trasparente.

La tecnologia responsive, inoltre, migliora la consultazione attraverso i dispositivi mobili, fornendo una adeguata esperienza d'uso indipendentemente dal punto di accesso al sito.

Il regolare flusso informativo per la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale è assicurato dai dirigenti responsabili degli uffici che garantiscono il rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Ai dati inviati in pubblicazione viene garantita la tempestività e la trasparenza dei criteri di validità.

Di ogni pubblicazione viene data evidenza come notizia e nel "Diario di Bordo", file tabellare in formato aperto, in cui vengono registrati tutti gli aggiornamenti relativi alla sezione Amministrazione Trasparente.

L'RPCT ha un ruolo di coordinamento, di controllo e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione della



quale assicura la completezza, l'aggiornamento e la chiarezza.

Le attività svolte sul sito sono mirate a migliorare la fruizione dei contenuti da parte degli utenti e hanno consentito di rendere coerente la visualizzazione dei documenti per uniformarne la fruizione e l'accessibilità.

La trasformazione digitale dell'Agenzia, attualmente in fase evolutiva, consentirà di proseguire il percorso di ammodernamento degli strumenti e delle applicazioni informatiche per tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo su obiettivi, azioni e utilizzo delle risorse pubbliche.”

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'OIV, considerato che le attività del laboratorio di sperimentazione istituito dalla Funzione Pubblica si è interrotto, 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 adottate in Agenzia. Da questo punto di vista risulta utile evidenziare l'iniziativa del Report di follow-up della survey dell'Area Autorizzazione Medicinali, di cui l'OIV ha avuto notizia nel corso delle audizioni avute con i dirigenti delle singole strutture e la survey 2024 relativa agli stakeholder interni ed esterni. Tale valutazione appare particolarmente rilevante data l'importante proiezione esterna dell'Agenzia e il ruolo istituzionale che la stessa ricopre nella società. L'OIV auspica che, su impulso della Struttura tecnica permanente, venga implementato un sistema strutturato in grado di consentire agli stakeholder la partecipazione alla misurazione e valutazione della performance di ente.

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 2023;
2. formulazione al CdA della proposta di valutazione del Sostituto Direttore Generale per l'anno 2023;
3. approvazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2023, nonché alla compilazione dell'allegato 1 della delibera CiVIT n. 23/2013;
4. compilazione degli allegati 1 e 2 della delibera CiVIT n. 6/2013;
5. monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali mediante la compilazione dell'allegato 2 della delibera CiVIT n. 23/2013, nonché esame a campione delle schede obiettivi 2023 assegnati ai dirigenti ed al personale del comparto;
6. verifica della coerenza degli obiettivi con il budget 2025 e il budget triennale 2025-2027;
7. monitoraggio intermedio degli obiettivi raggiunti nel corso del 2024;
8. valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e dell'erogazione dei premi in relazione al ciclo della performance anno 2023 (compilazione allegato 3 delibera CiVIT n. 23/2013);
9. attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 203 del 17/05/2023
10. adozione del PTPCT, nonché del PIAO, per i quali l'OIV ha realizzato nel corso del 2024 gli adempimenti previsti dalla normativa.



Roma, 28 aprile 2025

Il Presidente

Luca Del Bene



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luca Del Bene', written over a horizontal line.

I Componenti

Rosa Castriotta



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rosa Castriotta', written over a horizontal line.

Patrizia Colagiovanni



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Patrizia Colagiovanni', written over a horizontal line.