



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 2025

(ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, 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, 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. 72 del 28 ottobre 2025, 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 2025 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 che recepisce le modifiche organizzative previste dal decreto ministeriale n. 3 dell'8 gennaio 2024.

Per quanto riguarda la performance organizzativa, come evidenziato dal suddetto sistema, il riferimento è all'art. 8 del d.lgs. 150/2009. Oggetto della misurazione sono le strutture organizzative presenti in AIFA, rappresentate da aree e uffici, alle quali sono assegnati obiettivi, dei quali viene misurato il raggiungimento attraverso opportuni indicatori.

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

Un primo aspetto che risulta degno di riflessione riguarda la possibilità di migliorare la definizione degli obiettivi e l'analisi del loro diverso impatto ai fini della misurazione e valutazione del contributo alla creazione di valore pubblico.

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)

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 2025, con riferimento alle valutazioni 2024. In particolare, nell'anno è pervenuta una sola istanza al Collegio di conciliazione da parte di un dipendente dirigente, che ha richiesto la revisione della valutazione ottenuta, conclusasi con esito negativo per il ricorrente. La sostanziale assenza di ricorsi denota un buon funzionamento complessivo del sistema.

L'OIV sottolinea 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 alla rendicontazione dei risultati raggiunti.

Con l'adozione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione performance, approvato dal CDA dell'Aifa in data 29 gennaio 2025, è stato ridefinito il processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi, in coerenza con il nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia.

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.

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance 2025, AIFA ha correttamente avviato il processo con l'adozione nei termini di legge del Programma annuale delle attività 2025, approvato con delibera del CdA n. 61 del 10 dicembre 2024 e con il PIAO 2024-2026 approvato con delibera CdA n. 2 del 29 gennaio 2025, successivamente aggiornato con delibera CdA n. 51 del 17 settembre 2025. 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 2025, 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. n. 150 del 2009 ha contribuito positivamente e attivamente alla gestione complessiva dell'intero processo di misurazione e valutazione delle performance.

Il ciclo della performance 2024 si è chiuso con la rendicontazione della gestione nella Relazione sulla performance 2024 adottata con delibera n. 32 del 4 giugno 2025, validata dall'OIV in data 23 giugno 2025.

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.

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 e resi operativi per l'annualità 2025. 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 - sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO - e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Con delibera CdA n. 5 del 23 gennaio 2023 è stato nominato il nuovo RPCT. Con l'adozione del PIAO con delibera CdA n. 2 del 29 gennaio 2025, l'Agenzia ha aggiornato la sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO dell'anno 2025. 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 nel 2025 è stata effettuata la revisione della mappatura dei processi e anche l'individuazione dei rischi generici. Nel 2026 è stata avviata una nuova revisione della mappatura dei processi alla luce della nuova organizzazione e una ricognizione delle misure specifiche di contenimento del rischio, già allo stato applicate, con particolare riguardo ai processi che risultano a rischio Alto. Da tale censimento

si partirà per verificare la validità delle misure adottate e, eventualmente, individuarne di più efficaci, oltre a dar impulso ad una programmazione delle stesse ed al conseguente monitoraggio.

Per quanto riguarda la rotazione dei dirigenti e del personale, il PIAO 2025-2027 ha chiarito che essa è 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.

Si evidenzia, inoltre, che a conclusione del processo di riorganizzazione dell'AIFA, in seguito alla avvenuta adozione del Regolamento di funzionamento e ordinamento del personale dell'Agenzia, sono state individuate le nuove strutture organizzative dell'Agenzia e si è proceduto ad esperire gli interpellanti per il conferimento di incarichi dirigenziali di direzione di struttura complessa e di II fascia. Pertanto, già in tale fase, compatibilmente con l'esigenza di efficienza dell'attività amministrativa, è stata possibile una prima significativa rotazione degli incarichi. A seguito della valutazione dei rischi relativa alle nuove strutture, potranno essere programmati, in sede di revisione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, i principi e le modalità di rotazione a regime, a partire dalla previsione di un periodo minimo prima del quale non sarà possibile attribuire allo stesso dirigente le medesime funzioni precedentemente ricoperte (*cooling-off period*).

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.

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. n. 74/17 circa il riconoscimento di un ruolo attivo dei cittadini nel processo di valutazione della performance organizzativa, secondo quanto prescritto dal decreto stesso. Al fine di dare piena attuazione ai principi evidenziati, 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. L'OIV, considerato che le attività del laboratorio di sperimentazione istituito dalla Funzione Pubblica si è interrotta, 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 le indagini nel 2025 realizzate tramite l'applicativo *Survey Monkey*:

- Promozione della ricerca pubblica sui medicinali: AIFA invita gli stakeholder a proporre aree di ricerca sui medicinali;
- Gradimento e raccolta osservazioni sulla Rete Nazionale di Farmacovigilanza (RNF);
- Indagine sull'organizzazione e funzionamento dei Comitati Etici Nazionali;
- Indagine sull'organizzazione e funzionamento dei Comitati Etici Territoriali;
- Partecipazione all'incontro di presentazione e discussione indicatori di monitoraggio (CCNCE);
- Questionario CUG sul progetto sperimentale di lavoro agile;
- Questionario per i dipendenti AIFA sulla mobilità 2025;
- Utilizzo e gradimento della Intranet AIFA.

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 programmazione e dell'eventuale attuazione. A ciò contribuisce anche il monitoraggio intermedio (vedi Relazione sul monitoraggio degli obiettivi al primo semestre 2025 prot. n. 99869-31/07/2025), che consente un tempestivo intervento. In questo senso, può essere di supporto anche lo sviluppo delle modalità di definizione e descrizione 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 n. 150/2009. Nello specifico, l'OIV ha proceduto allo svolgimento delle seguenti attività:

1. validazione della Relazione sulla Performance AIFA 2024;
2. formulazione al Ministro della salute della proposta di valutazione dei due Direttori per l'anno 2024;
3. approvazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2024, 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 2024 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 2025;
8. valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e dell'erogazione dei premi in relazione al ciclo della performance anno 2024 (compilazione allegato 3 delibera CiVIT n. 23/2013);

9. attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 192 del 7/05/2025;

10. adempimenti dell'OIV previsti dalla normativa ai fini dell'adozione del PIAO.

Roma, 28 aprile 2026

Il Presidente

Valeria Napoli

I Componenti

Ettore Avolio

Baresi Franco
