



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione accompagnatoria dell'atto di validazione della Relazione sulla Performance 2020

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia Italiana del Farmaco, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e delle delibere CIVIT n. 4/2012, n. 5/2012, nonché delle Linee Guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3/2018, adottate dall'Ufficio per la valutazione della *performance* del Dipartimento della funzione pubblica, ha preso in esame la Relazione sulla *Performance* 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'AIFA con delibera n. 37 del 17 giugno 2021 e successivamente trasmessa allo scrivente Organismo il successivo 18 giugno.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha svolto la propria attività di verifica ai fini della eventuale validazione sulla base dei documenti esaminati e degli accertamenti che ha effettuato, *in primis* attraverso l'interlocuzione diretta nel tempo con il Direttore generale e con i dirigenti dell'Agenzia,

Le attività propedeutiche alla validazione dei contenuti della Relazione sulla *Performance* 2020 si sono svolte mediante l'analisi della documentazione trasmessa e la ricognizione dei documenti relativi ai processi di rendicontazione delle *performance* organizzative e di valutazione delle *performance* individuali.

Il presente documento espone di seguito, in modo sintetico, il risultato dell'attività che l'OIV ha svolto attenendosi, in particolare, alle “*Linee guida per la Relazione annuale sulla performance – Ministeri*” n. 3/2018 emanate dal Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della *performance*, che hanno definitivamente superato le disposizioni di cui alla delibera CIVIT n. 6 del 2012 per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance*.

Le citate linee guida hanno infatti fornito indicazioni metodologiche in merito alle modalità di redazione della Relazione annuale sulla *performance* da parte delle amministrazioni ed a quelle di validazione della stessa da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione.

La Relazione annuale sulla *performance* si configura come strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*.

Sotto diverso profilo, la Relazione è anche lo strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione, sono state privilegiate: la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, facendo anche ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Nella Relazione sono riportati unicamente i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi organizzativi (triennali e annuali) inseriti nel Piano e gli obiettivi individuali dei dirigenti che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi oggetto della programmazione annuale e che in quanto tali sono stati a loro volta inseriti nel Piano. La Relazione contiene, ancora, in apposito allegato, il bilancio di genere realizzato dall'Agenzia (ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 150/2009) evidenziando il diverso impatto che le politiche e le attività dell'Amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere.

Nella prima sezione della Relazione sono state fornite sinteticamente le informazioni di maggiore interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni, con indicazione dei risultati raggiunti, delle criticità manifestatesi e delle opportunità.

Tale sezione della Relazione, dedicata all'analisi del contesto e delle risorse, ha l'obiettivo di fornire elementi utili per comprendere eventuali mutamenti intercorsi tra la fase di programmazione (espressa nel Piano della *performance*) e la fase di gestione, evidenziando in particolare:

- l'eventuale mutamento del contesto in cui l'amministrazione si è trovata ad operare nel periodo di riferimento;
- l'aggiornamento del quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie descritte nel Piano, con riferimento sia alla quantità che alla qualità delle stesse nonché la relativa incidenza sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

In tale sezione viene illustrato preliminarmente l'organigramma dell'Agenzia, dando conto anche delle disposizioni intervenute in corso d'anno.

Con riferimento alle risorse umane, la Relazione chiarisce che al 31 dicembre 2020 quelle a disposizione dell'Agenzia erano pari a 541 unità, distribuite per profilo dirigenziale e aree funzionali di inquadramento come nello schema di seguito riportato:

DIPENDENTI DI RUOLO - FUORI RUOLO - A TERMINE					
Descrizione	31/12/2019	%	31/12/2020	%	Variazione
Dirigenti	262	47%	264	49%	2
Impiegati Area III	156	28%	150	28%	-6
Impiegati Area II	126	23%	117	22%	-9
Impiegati Area I	8	1%	8	1%	0
Totale	552	100%	539	100%	-13
di cui:					
Comandi out	17	65%	19	71%	-2
in aspettativa	9	35%	8	29%	1
Totale	26	100%	27	100%	-1

COMANDI					
Descrizione	31/12/2019	%	31/12/2020	%	Variazione
Dirigenti	3	18%	5	18%	2
Impiegati Area III	8	47%	17	61%	9
Impiegati Area II	6	35%	6	21%	0
Impiegati Area I	0	0%	0	0%	0
Totale	17	100%	28	100%	11

Relativamente alle risorse umane utilizzate per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali viene dato conto che l'Agenzia ha proceduto ad assumere nell'anno 2020 n. 7 dirigenti amministrativi di seconda fascia.

Inoltre, la Relazione illustra che ai sensi dell'art. 1, comma 429 della legge 30 dicembre 2020 n. 178, la dotazione organica dell'AIFA è stata incrementata di 40 unità di personale, di cui 25 unità da inquadrare nell'Area III-F1 del comparto funzioni centrali, 5 unità da inquadrare nell'Area II-F2 del comparto funzioni centrali e 10 unità di personale della dirigenza sanitaria. Il successivo comma 430 del sopra citato articolo autorizza l'Agenzia, per l'anno 2021, ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, mediante appositi concorsi pubblici per titoli ed esami, un contingente di 40 unità di personale, da inquadrare nelle Aree II e III del comparto e nella dirigenza sanitaria come sopra specificato. Detti concorsi, in corso di espletamento, sono intesi, come dispone la legge, a valorizzare, tra l'altro, l'esperienza lavorativa del personale in servizio presso l'Agenzia Italiana del Farmaco sia con contratto di collaborazione coordinata e continuativa sia con prestazioni di lavoro flessibile di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Ciò posto, l'Organismo rammenta che anche nel 2020, nonostante le avvenute assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'Agenzia si è avvalsa di diverse forme flessibili di lavoro.

Per esigenze sostitutive (assenze del personale di ruolo e carenze organiche) risultavano al 31 dicembre 2020 n. 43 lavoratori somministrati, così suddivisi:

- 3 Funzionari di comunicazione III F1;
- 2 Funzionari economici III F1;
- 6 Funzionari giuridici di amministrazione III F1;
- 9 Funzionari tecnico sanitario III F1;
- 1 Funzionario tecnico dei servizi III F1;
- 1 Funzionario linguistico III F1;
- 6 Assistenti di amministrazione II F2;
- 14 Assistenti dei servizi II F2.

Per esigenze temporanee e straordinarie, per le quali l'Amministrazione non dispone di professionalità interne, ai sensi dell'art. 1, comma 188, della l. 23 dicembre 2005 risultavano incaricati con contratti di collaborazione ex art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 n. 65 soggetti.

Come chiarito nelle Linee Guida n. 1/2017 e nelle Linee Guida n. 2/2017 della Funzione Pubblica, lo stato delle risorse, in quanto presupposto della programmazione, è un elemento centrale dell'intero ciclo della *performance*.

Una corretta analisi dello stato delle risorse, infatti, consente all'amministrazione, a preventivo, di calibrare la fattibilità degli obiettivi sulle risorse disponibili e, a consuntivo, di valutare il livello di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse utilizzate, ciò anche al fine di ricalibrare eventualmente risorse e/o obiettivi nel successivo ciclo della *performance*.

L'analisi dello stato delle risorse, con particolare riferimento alle risorse umane, effettuata in questa sezione può costituire un importante elemento di *input* per l'aggiornamento dei Piani dei fabbisogni di personale che le amministrazioni devono predisporre secondo le previsioni degli articoli 6 e 6 *ter* del d.lgs. 165/2001 e delle linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica.

Si osserva che, stante la carenza di personale qualificato, oltre un adeguato supporto ed ampliamento di sistemi informatizzati lamentati nel corso delle audizioni dirette effettuate da questo OIV nel tempo dalla quasi totalità dei dirigenti preposti agli uffici, e la disposizione normativa da ultimo emanata e sopra richiamata per l'acquisizione di nuove risorse, non dirigenziali, valorizzando le esperienze maturate presso l'Agenzia, risulta comandato presso altre amministrazioni (comandi *out*) un contingente di 17 unità che in

vero, tenuto conto della lamentata carenza, appare troppo elevato e quindi da ritenersi doverosamente comprimibile qualora non consolidi, evidentemente per ogni singolo soggetto, un preminente ed oggettivo interesse funzionale per la stessa Agenzia.

Tracciato il quadro delle risorse umane dell'Agenzia, la Relazione illustra sinteticamente l'iter seguito per l'assegnazione e valutazione degli obiettivi triennali e annuali, dettagliati nella successiva sezione della Relazione, nonché le innovazioni apportate ai sistemi informativi. Sotto tale ultimo aspetto però il Collegio evidenzia che il documento in analisi, dopo aver illustrato le linee d'azione in tale ambito, si limita in questa sezione a indicare gli obiettivi per gli anni 2021-2023, senza illustrare i risultati conseguiti nel 2020 (attività riferibili, ad esempio, agli obiettivi 1.5.1; 1.5.2; 1.5.3).

Specifico e ampio paragrafo della prima sezione della Relazione è dedicato poi alle iniziative di informazione e comunicazione istituzionale condotte nel corso del 2020, nonché i rapporti internazionali. In particolare, la Relazione elenca minuziosamente gli eventi istituzionali nazionali e/o internazionali, veicolati anche attraverso i canali *social* dell'Amministrazione, tra cui alcuni connessi all'emergenza sanitaria da COVID-19. In seguito a tale emergenza, l'Agenzia ha realizzato una sezione dedicata del Portale istituzionale, costantemente implementata, con i contenuti provenienti dalla CTS e dagli Uffici coinvolti nelle attività legate all'emergenza. È stata fornita la possibilità di accedere ai dati delle sperimentazioni cliniche legati al COVID-19.

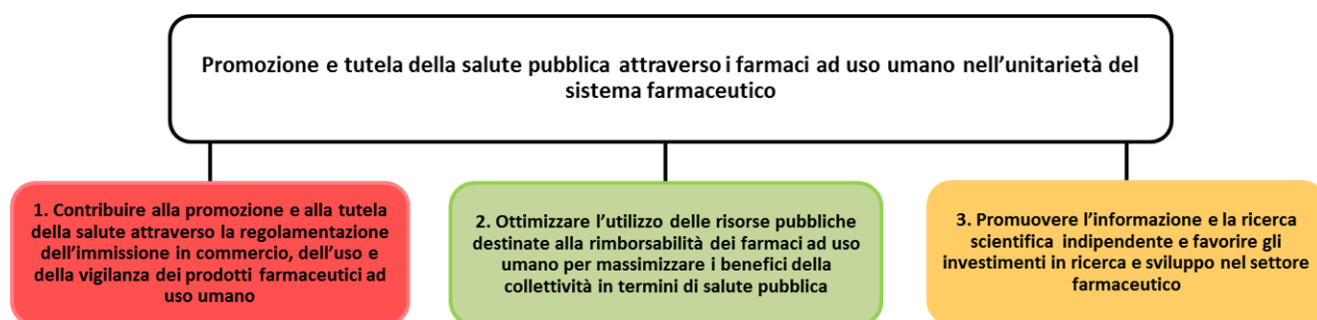
L'Agenzia ha inoltre aderito al “Laboratorio di sperimentazione della valutazione partecipativa”, indetto e coordinato dall'Ufficio Valutazione della *Performance* (UVP) del Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di essere accompagnata nel percorso di implementazione del sistema della valutazione partecipativa (in linea con quanto disposto dal d.lgs. n.74/2017, che ha modificato il d.lgs. n.150/2009 introducendo l'art. 19 *bis* “Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali”). Il laboratorio ha preso avvio nel mese di ottobre 2020 e il lavoro svolto nella prima fase ha portato all'individuazione di un servizio dell'Agenzia per la sperimentazione della valutazione partecipativa e alla prima analisi e mappatura dei relativi *stakeholders*.

La terza sezione della Relazione è dedicata propriamente alla rendicontazione dei risultati di *performance* organizzativa.

La struttura dell'Albero della performance dell'AIFA mostrata di seguito prevede 3 macro obiettivi (Obiettivi di *Mission*) che si declinano in 13 obiettivi triennali, a loro volta ripartiti in obiettivi annuali di maggior dettaglio.

Si evidenzia che rispetto al Piano della *Performance* 2020-2022 non c'è una perfetta corrispondenza degli obiettivi triennali e annuali in quanto nella Relazione sulla *Performance* 2020 rientrano esclusivamente gli obiettivi legati al 2020.

La numerazione degli obiettivi descritti nel documento coincide con quella del Piano sulla *Performance* 2020-2022; tuttavia, dovendo la Relazione sulla *Performance* 2020 rendicontare esclusivamente gli obiettivi dell'anno 2020, gli obiettivi 2021 e 2022 inseriti nel Piano della *Performance* 2020-2022 sono stati correttamente omessi determinando tuttavia un conseguente "salto" nella numerazione di quelli riportati nella Relazione.



Per ciascun obiettivo triennale vengono individuati nel testo le linee di azione e gli obiettivi annuali finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo triennale e per ciascun obiettivo annuale sono riportati i seguenti elementi:

- centro di responsabilità (strutture/Uffici);
- durata;
- descrizione;
- indicatore;
- *target*;
- rendicontazione dell'esito del raggiungimento dell'obiettivo;
- percentuale di valutazione del risultato raggiunto e risorse finanziarie destinate alla realizzazione dell'obiettivo.

L'OIV effettua la valutazione della *performance* organizzativa complessiva annuale, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a. misurazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei *target* associati agli obiettivi specifici triennali effettuate dai dirigenti dell'Amministrazione;
- b. verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;

- c. multidimensionalità della *performance* organizzativa (in coerenza con i contenuti del Piano);
- d. eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'amministrazione ha operato nell'anno di riferimento.

Si sottolinea che la validazione della Relazione deve essere intesa come “validazione” del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della *performance* la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione.

La validazione della Relazione viene effettuata dall'Organismo essendo stati verificati:

- a. la coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della *performance* 2020-2022;
- b. la coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. la verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. la verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione;
- g. l'effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DPF;
- j. la sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. la chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Inoltre, ai sensi del comma 4 *bis* dell'art. 14, d.lgs. 150/2009, l'OIV procede alla validazione della Relazione anche tenendo conto degli esiti delle valutazioni effettuate con il coinvolgimento dei cittadini/utenti finali, citate in premessa.

Alla luce delle considerazioni fin qui espresse e delle verifiche effettuate secondo i criteri sopra richiamati, l'Organismo Indipendente di Valutazione, riconoscendo la concreta realizzazione del ciclo della *performance* 2020, previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 150 del 2009, valida la Relazione sulla *Performance* 2020 dell'Agenzia Italiana del Farmaco con provvedimento che si allega.

Roma, 24 giugno 2021

Il Presidente

Dott. Sergio Basile (approvata in videoconferenza)

I Componenti

Cons. Laura De Rentiis (approvata in videoconferenza)

Dott. Alberto Manfredi Selvaggi (approvata in videoconferenza)