



# AIFA

AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

## Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ANNO 2021

### Indice

- **Presentazione**
- **Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione:**
  - a) *Performance* organizzativa
  - b) *Performance* individuale
  - c) Processo di attuazione del ciclo della *performance*
  - d) Infrastruttura di supporto e sistemi informativi e informatici
  - e) Sistemi informativi a supporto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione
  - f) Definizione e gestione degli standard di qualità
  - g) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
  - h) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

### Presentazione

La presente Relazione, predisposta secondo quanto previsto nella delibera ex CiVIT n. 23/2013, intende riferire, in modo sintetico ma esaustivo, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA) nell'anno 2021.

La richiamata delibera CiVit n. 23/2013 ha precisato che la presente riferisca anche sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nell'anno 2021. Per detta ragione, l'OIV ritiene di dover dare conto, altresì, delle successive Linee guide adottate dalla Funzione Pubblica che, trattando i vari aspetti del ciclo della *performance*, devono necessariamente essere tenute in debita considerazione per offrire il quadro complessivo del sistema di valutazione di cui si è dotata AIFA.

### Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP)

Il ciclo della *performance* è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse nonché il monitoraggio durante la gestione e si valutano e rendicontano i risultati ottenuti. Si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Presupposto per un corretto sviluppo del ciclo della *performance* è l'adozione di un Sistema di Valutazione della *performance* che, come ricordato dalle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 2/2017, costituisce «un insieme di

*Mi* *Usp* <sup>1</sup>  
*Bus*

*tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance».*

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., le PP.AA. sono tenute a pubblicare e aggiornare annualmente un documento che descrive il funzionamento del sistema, in cui riportare i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi del ciclo della *performance*.

Alla luce della disciplina normativa e delle predette Linee Guida, l'OIV è chiamato a fornire, lungo tutto il ciclo, un supporto volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità del SMVP.

In particolare, le funzioni attribuite all'OIV sono:

- formulazione del parere vincolante sul SMVP, validazione della Relazione sulla *performance* e redazione della presente Relazione;
- valutazione della *performance* organizzativa, da effettuarsi nel rispetto degli indirizzi espressi nelle predette Linee Guida;
- monitoraggio della *performance* organizzativa, che si concretizza nella verifica dell'andamento della *performance* dell'amministrazione rispetto agli obiettivi programmati e nella segnalazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo di eventuali azioni correttive da intraprendere;
- proposta di valutazione annuale del Direttore generale (quale unico dirigente di prima fascia dell'AIFA) e trasmissione della stessa all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

L'Agenzia ha adottato l'aggiornamento per l'anno 2021 del Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* (SMVP) con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 28 gennaio 2021.

L'OIV, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. 150/2009, ha espresso il proprio parere favorevole sul predetto aggiornamento nella riunione del 26 gennaio 2021 (verbale n. 3/2021) con la seguente motivazione *“il Collegio valuta favorevolmente che, in accoglimento delle richieste più volte avanzate da questo OIV all'Amministrazione, rispetto ai cicli precedenti il documento relativo all'anno 2021 è stato elaborato e sottoposto all'attenzione del Collegio per il previsto parere all'inizio dell'anno di riferimento, in coerenza con le esigenze sottese alla redazione del documento.*

*Nel merito, il Collegio prende favorevolmente atto delle modifiche ed innovazioni apportate rispetto al precedente SMVP, anche attraverso l'elaborazione di un apposito Manuale operativo.*

*Di particolare interesse per l'Organismo è l'“algoritmo” di performance del Direttore Generale di cui al paragrafo 5.7.3. del Manuale stesso che tuttavia, per essere pienamente operativo, richiede l'attribuzione di obiettivi individuali da parte del dicastero vigilante che, ricorda il Collegio, allo stato attuale ancora difettano.*

*Il Collegio, con riferimento al contenuto del box 1 delle Linee Guida n. 2/2017, rileva che il documento, presenti significativi aggiornamenti. Apprezzabile, altresì, è la descrizione più dettagliata di tutte le fasi della misurazione della performance, nonché una definizione più chiara dei ruoli attribuiti ai diversi soggetti nelle varie fasi dell'intero processo e l'introduzione degli stakeholders (e dei dipendenti stessi) tra i soggetti chiamati a valutare la performance individuale, fermo restando che l'Amministrazione dovrà meglio specificare il peso che le singole componenti le fonti del giudizio assumeranno nella fase di valutazione”.*

In merito alle azioni poste in essere dall'Amministrazione per promuovere la partecipazione dei cittadini al processo di misurazione della *performance* organizzativa, si evidenzia che anche nell'anno 2021 (come nell'anno 2020) l'Agenzia non ha proceduto alla rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti (*customer satisfaction*) rispetto ai servizi erogati, essendo proseguita, come riferito a giustificazione, la partecipazione al progetto-laboratorio di valutazione partecipativa organizzato e coordinato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la Valutazione della *Performance*, in attuazione delle Linee guida n. 4/2019 emesse dal medesimo Dipartimento.

#### **a. Performance organizzativa**

La *performance* organizzativa è l'elemento centrale del Piano della *performance* che, a partire dal quadro strategico di riferimento, evidenzia il contributo dell'amministrazione, delle sue singole strutture e dei dirigenti, in termini di obiettivi specifici, indicatori e *target* da raggiungere secondo una pianificazione triennale e, a livello operativo, secondo una programmazione annuale. È uno strumento di pianificazione e programmazione finalizzato a: supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi; migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione; comunicare agli *stakeholder* priorità e risultati attesi.

L'approvazione del Piano della *Performance* 2021 – 2023, avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia n. 9 del 28 gennaio 2021 – pubblicato sul portale istituzionale dell'Agenzia il 29 gennaio 2021, pertanto entro il termine previsto del 31 gennaio 2021 – ha rappresentato il momento di avvio del ciclo di gestione e

valutazione della *performance* 2021 (ex art. 10, d.lgs. n. 150/2009), in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Esaminato il Piano, il Collegio, nella riunione del 16 febbraio 2021 (verbale n. 5/2021) ha rilevato:

- “rispetto al precedente Piano della Performance 2021-2023, una notevole riduzione del numero degli obiettivi triennali e di quelli annuali, che ha comportato l'impossibilità di inserire il parametro di riferimento della baseline in tutti quei casi in cui gli obiettivi e gli indicatori sono mutati rispetto al passato”,
- “nel Piano della Performance 2021-2023 è stata avviata un'implementazione della qualità degli indicatori associati agli obiettivi, anche in termini di multidimensionalità tentando di individuare indicatori legati allo stato delle risorse, indicatori di efficienza, di efficacia e di outcome”
- “il Piano esplicita con maggiore precisione il passaggio dalla performance organizzativa alla performance individuale, rinviando anche all'aggiornamento del SMVP per l'anno 2021”.

Il Piano risulta, altresì, conforme alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in particolare quelle riguardanti la valutazione partecipativa e la valutazione individuale.

Sul piano del necessario collegamento tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico-finanziaria, il Collegio ha rilevato che nel Piano della *Performance* è stato valorizzato il costo a preventivo di ciascun obiettivo, nel tentativo di raccordare il documento di programmazione economico-finanziaria (*budget*) ed i singoli obiettivi prefissati descritti.

In particolare, come già evidenziato dal Collegio nel parere reso sull'aggiornamento per il 2021 del SMVP, il calcolo della determinazione della stima del costo di ciascun obiettivo avviene con un percorso *step by step*: dapprima vengono attribuiti “costi diretti” agli obiettivi alla cui realizzazione tali costi concorrono direttamente, e poi, attraverso un metodo di ribaltamento dei costi che si serve di indicatori stimati (come FTE, n. teste, metri quadri, ecc.) si è proceduto a rendere “diretti” anche i diversi “costi indiretti”.

Il Collegio, come già osservato negli anni scorsi senza che l'Amministrazione si sia doverosamente adeguata, ritiene assolutamente non sufficiente una semplice trasposizione dei contenuti del documento di bilancio nel Piano della *performance* essendo necessaria una effettiva e automatica alimentazione del sistema di controllo di gestione con i dati del sistema contabile.

Questo OIV, ad ogni modo, ha ritenuto che il piano della *Performance* 2021-2023 fosse coerente con gli altri documenti programmatici approvati in precedenza da AIFA. In particolare, ci si riferisce al programma triennale delle attività 2021-2023, al piano annuale delle attività 2021.

Dunque, il Piano della *performance* 2021-2023 costituisce la declinazione delle indicazioni strategiche derivanti dal Programma di attività triennale e dal Piano di attività annuale dell'Agenzia, a cui si dovrebbero aggiungere le direttrici strategiche che il Direttore generale dovrebbe ricevere direttamente dal Ministro della salute. A tale ultimo proposito, con riferimento alle direttive strategiche, questo Organismo, dopo aver più volte rilevato nel corso di tutto il proprio mandato (e sollecitato - v., *ex multis*: verbali n.7/2021; n.12/2021; n.6/2020; n.13/2020; n.28/2020; n.20/2019; n.9/2018; n.11/2018; Relazioni dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2019 e per l'anno 2020) la perdurante assenza della convenzione triennale AIFA – Ministro della salute espressamente prevista dall'art. 4, comma 3, del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'AIFA (D.M. 20 settembre 2004, n. 245 e s.m.i.) nel 2021 ha preso atto dell'avvenuto perfezionamento, seppur a distanza di anni, della predetta Convenzione, in adempimento alle citate prescrizioni normative e regolamentari, che ha individuato gli obiettivi generali nell'ambito dei quali procedere alla formale attribuzione da parte del Ministro della salute degli specifici obiettivi al Direttore Generale dell'Agenzia: situazione questa inspiegabilmente non verificatasi nonostante gli anni passati.

Inoltre, il Collegio evidenzia che la Convenzione altresì rileva ai fini della valutazione della coerenza del piano della *performance* con le finalità istituzionali dell'ente. Coerenza che finora era stata valutata solo in relazione al piano delle attività redatto in via esclusiva da parte della sola Agenzia.

Inoltre, dopo molti anni, in cui non era più stata emanata da parte del Ministro della salute la direttiva strategica annuale prevista dall'art. 4, comma 2, lettera b) D.M. 245/2004, come rilevato in passato più volte dal Collegio e da ultimo rappresentato al Direttore generale (v. verbale n. 28/2020), in data 22 settembre 2021 è stata adottata la direttiva del Ministro della Salute in cui, ex art.4, comma 2, lett. b), del DM n. 245/2004, sono stati definiti gli indirizzi e le priorità dell'AIFA per l'anno 2021, individuando gli obiettivi da raggiungere e le eventuali attività specifiche da intraprendere nello stesso anno e che risulta sufficientemente articolata tale da poter essere *ex post* valutati gli obiettivi da raggiungere secondo la metodologia individuata dall'Amministrazione nel Manuale operativo allegato all'aggiornamento 2021 del SMVP.



Nell'anno 2021 la strategia dell'Agenzia si è sviluppata attraverso 3 Macro-Obiettivi generali (*mission*), declinati in 6 (contro i 13 dell'anno precedente) obiettivi specifici triennali, definiti direttrici (ovvero obiettivi strategici) e in 36 (contro gli 86 dell'anno precedente) obiettivi specifici annuali (obiettivi operativi).

Nella assegnazione degli obiettivi il modello di riferimento seguito è quello *top-down*, che prevede un percorso a "step" gerarchici in base al quale il Direttore Generale, anche tramite incontri dedicati, che il Collegio ritiene quanto mai necessari, indica ai dirigenti delle Strutture organizzative le linee di indirizzo e obiettivi strategici con le relative risorse a disposizione; situazione questa che non si è inspiegabilmente verificata nell'anno 2022 da parte dello stesso Direttore Generale. Osservazione che si ritiene doverosa che, seppur di competenza dell'anno successivo a quello oggi in esame (2021), proprio per evidenziare sin d'ora una negativa inversione di tendenza, e quindi censurabile, da parte del medesimo Direttore Generale.

Gli obiettivi vengono assegnati dal Direttore generale ad ogni Struttura per il tramite dell'Ufficio Controllo di Gestione (che ha sempre testimoniato una dinamica e positiva attività di stimolo e proposta nonostante la sua ridotta dotazione organica), in coerenza con i suddetti documenti. Il processo "a cascata" prevede la declinazione degli obiettivi strategici e operativi presenti nel Piano della *performance* all'interno delle schede obiettivi di Ufficio/Unità.

È tendenzialmente prevista entro il mese di febbraio (preferibilmente e più giuridicamente coerente sarebbe stato concludere il procedimento di attribuzione con il 31 dicembre dell'anno precedente, come spesso segnalato dal Collegio senza però che a tale segnalazione conseguisse una particolare, anche se dovuta, attenzione da parte del Direttore Generale), di ogni anno la conclusione della fase di assegnazione obiettivi ai Centri di Responsabilità: detta fase si articola in un incontro tra il responsabile del Controllo di Gestione e i dirigenti di Struttura.

Tutti gli obiettivi strategici e operativi presenti nel Piano della *performance* devono essere assegnati al fine di consentire il raggiungimento ed il perseguimento delle complessive funzioni istituzionali attribuite all'Agenzia.

Per ciascun obiettivo sono stati riportati nel Piano della *Performance* le linee di azione programmate, i risultati attesi, l'ufficio di riferimento, la percentuale di valutazione del risultato raggiunto e, infine, una sintetica rendicontazione dell'esito del raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Si rileva che, in deroga a quanto espressamente previsto dal d.lgs. n. 165/2001, risulta che anche per il 2021 (nonostante le diverse sollecitazioni formulate dal Collegio) ai dirigenti non sono state inspiegabilmente attribuite dal Direttore Generale specifiche risorse finanziarie per il perseguimento degli obiettivi assegnati; situazione questa che realisticamente può o potrebbe condizionare, salvo evidentemente le necessità di carattere generale ed intersettoriale come la messa a disposizione di adeguate risorse ITC e la gestione del personale e delle sedi degli Uffici – il raggiungimento degli stessi obiettivi, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del citato *Regolamento* 8 aprile 2016. Situazione questa non positivamente apprezzabile, e quanto mai censurabile, giacché tende peraltro ad escludere *ab initio* una coerente valutazione tra obiettivo e costo ben potendone impedire la sua realizzazione anche in rapporto ad una valutazione verticistica *ex post* da parte del Direttore generale, soggetto unicamente e giuridicamente titolare al finanziamento delle iniziative proposte dal singolo dirigente per il perseguimento degli obiettivi assegnati; situazione questa da ritenersi anche per il 2021 gravemente distonica.

In materia di *performance* organizzativa, l'Organismo – in quanto destinatario per conoscenza della relazione informativa da inviarsi annualmente all'ARAN sull'utilizzo da parte dell'Amministrazione di forme di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001 – ha continuato a porre la sua attenzione sul permanere (al 31 dicembre 2020, data ultima di riferimento della predetta relazione informativa) di un elevato numero di personale somministrato in servizio presso l'AIFA da numerosi anni, peraltro individuato negli stessi soggetti, nonostante la previsione del piano assunzionale straordinario *ex art. 9 duodecies* del d.l. n. 78/2015, convertito con modificazioni dalla l. n. 125/2015, da realizzarsi nel quadriennio 2016/2019 (con possibilità di assunzione prorogata al 2020) e nonostante le limitazioni al ricorso di assunzione di unità lavorative con lavoro flessibile previste dal vigente quadro normativo che è risultato nel corso degli anni gravemente violato non essendo destinato a coprire esigenze eccezionali ma quelle stabili istituzionali; comportamento assolutamente derogatorio questo censurato dall'Organismo in diverse occasioni - senza ottenere anche per gli ultimi due anni alcun risultato tale da eliminare la oggettiva e grave illegittimità procedurale - anche perché determinante una anomala fattispecie di precariato.

Per quanto attiene ai lavoratori in regime di somministrazione dalla predetta relazione è emerso che il loro numero non è diminuito nel 2020. Situazione, questa, come detto, particolarmente negativa e grave, come in passato già più volte evidenziato, in quanto derogatoria del citato quadro normativo con un correlato impatto disfunzionale sia per il fatto di continuare a creare un improprio precariato, a cui anche il predetto piano assunzionale aveva realisticamente voluto porre termine, sia sul perseguimento della *performance* complessiva agenziale a cui avrebbe dovuto e dovrebbe partecipare solo il personale assunto a tempo indeterminato, fermo restando quello acquisito per

fattispecie temporanee limitate nel tempo tramite assunzioni a tempo determinato e la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica, i cui oneri, però, non risultino a carico dei bilanci di funzionamento o del Fondo di finanziamento ordinario.

#### b. *Performance individuale*

La *performance individuale* è il contributo fornito da un soggetto in servizio presso l'Agenzia, in termini di risultato collegato alle attività lavorative poste in essere, nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti (esclusivamente di seconda fascia) sono il frutto di un processo di confronto tra il valutato (dirigente di II fascia) e il valutatore (Direttore generale, unico dirigente di prima fascia: **nonostante che da lungo tempo il c.d. decreto legge Calabria n. 35/2019 convertito con modificazioni con legge n. 60/2019 abbia previsto l'inserimento in pianta organica, ad invarianza di spesa attraverso la riduzione di equivalenti in termini di costo di dirigenti di seconda fascia, di due ulteriori dirigenti di prima fascia e altresì espressamente previsto la riorganizzazione dell'Agenzia; disposizione questa inspiegabilmente disattesa**).

Il responsabile di ciascun ufficio, anche con incarico *ad interim* (situazione di interinato all'interno dell'Agenzia particolarmente grave ed oggetto di censura ed osservazione da ultimo da parte dell'Organismo da ultimo nella riunione del 12 aprile u.s. verbale n. 10 - le cui considerazioni si intendono in questa sede integralmente trascritte - dopo aver ricevuto dal Direttore Generale gli obiettivi della struttura a lui assegnata, provvede a declinare gli obiettivi individuali del personale che a lui riporta, secondo un processo a cascata.

In ordine alla misurazione e valutazione della *performance* individuale del Direttore Generale (di diretta competenza di questo OIV anche ai fini dell'eventuale erogazione della indennità di risultato prevista dal contratto individuale stipulato con il Ministro).

Il Collegio, nel corso del 2021, ha formulato due distinte proposte favorevoli di valutazione e segnatamente per il dott. Renato Massimi (sostituto del Direttore generale dall'1 gennaio al 2 marzo 2020, cui non è stato riconosciuto alcuno specifico trattamento economico e/o indennità), e per il dott. Nicola Magrini (Direttore generale dal 2 marzo 2020 al 31 dicembre 2020). Tali proposte, poi, sono state sottoposte all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione. A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione AIFA con delibera n.66 del 20 dicembre 2021 ha ritenuto di applicare nei confronti del dott. Nicola Magrini, Direttore generale dell'Agenzia in carica nel periodo 2 marzo 2020 – 31 dicembre 2020, un'indennità aggiuntiva in misura inferiore al 10 per cento di quella prevista – nella specie il cinque per cento, ovvero la metà – del trattamento stipendiale lordo maturato nel 2020 previsto dall'art. 5, comma 1, del contratto di diritto privato stipulato dal medesimo con il Ministro della salute. Tale valutazione è stata oggetto di istanza di riesame formulata dal Direttore generale, di cui questi ha interessato l'OIV, in quanto ai sensi dell'art. 14, comma 4 lettera e) del D. Lgs. n. 150/2009, compete all'OIV formulare al CdA AIFA la proposta di valutazione del Direttore generale. L'Organismo, "*propone la valutazione del Direttore Generale, nel quadro della valutazione complessiva dell'organizzazione che questi dirige e gestisce in funzione degli obiettivi globali che consegue, nel rispetto dei documenti programmatici dell'Agenzia*" (v. aggiornamento 2020 SMVP AIFA, approvato con delibera del CdA n. 47 del 10 dicembre 2020). Su tale problematica l'Organismo ha formulato, nell'ambito delle proprie esclusive competenze così come poi ricordato il Ministero della salute vigilante con specifica nota, delle osservazioni in ordine alla modalità di valutazione effettuate dallo stesso CdA. Ad oggi non è dato conoscere se, anche conseguentemente alla nota chiarificatrice del Ministero della salute, il CdA abbia provveduto a rivedere la valutazione del Direttore Generale per l'anno 2020.

La misurazione e valutazione della *performance* individuale degli altri dipendenti (sia i dirigenti di II fascia sia il personale del comparto) non è di stretta competenza di questo OIV, ma del Direttore Generale, se non in quanto direttamente collegata alla *performance* organizzativa.

Agli obiettivi quantitativi, che costituiscono declinazione degli obiettivi dell'Ufficio cui si è assegnati, si accompagnano obiettivi qualitativi che si identificano con cinque competenze organizzative (*soft skills*) che riguardano l'insieme delle conoscenze, delle capacità e delle abilità da impiegare nel perseguimento di un obiettivo.

A tal riguardo, in una organizzazione come l'AIFA, permane un punto di debolezza, derivante dalla difficoltà, comunque da effettuare, nel declinare in una logica individuale obiettivi che sono più pertinenti ad un *team*.

L'importanza della valutazione individuale viene confermata dall'assegnazione di uno specifico obiettivo per ciascun Responsabile di struttura, consistente nel corrispondere al 100% dei collaboratori le schede individuali con obiettivi mirati.

Il processo di valutazione è l'elemento chiave della valutazione individuale, il cui attore e responsabile principale è la dirigenza degli Uffici/Settori. Il processo, in tutte le sue fasi, dalla programmazione, intesa come definizione dei comportamenti e dei risultati attesi (individuali e organizzativi), alla misurazione e valutazione, è un percorso di



sviluppo dell'organizzazione e delle persone. Il processo valutativo, con particolare attenzione ai colloqui da svolgersi tra valutatore e valutato, consente di chiarire le attese, evidenziare i punti di miglioramento a fronte di criticità, ma anche di fornire riscontri positivi in modo diretto.

La differenziazione delle valutazioni, come più volte segnalato dal Collegio come elemento imprescindibile, costituisce condizione di efficacia di tutto il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, nonché un obbligo espressamente sancito dal d. lgs. n. 150/2009, al fine di non determinare come sempre accaduto e censurato dal Collegio in varie occasioni una erogazione a pioggia del trattamento economico accessorio, assolutamente da evitare e particolarmente grave, in quanto la quasi totalità del personale viene collocato, salvo rarissime eccezioni numericamente irrilevanti, nel *range* massimo di punteggio al quale corrisponde la erogazione del trattamento economico massimo; situazione questa come detto in evidente contrasto con la richiamata normativa e che determina, oltre una realistica responsabilità erariale da parte del soggetto valutatore (Direttore Generale), da una parte un negativo appiattimento nell'effettivo rendimento individuale e dall'altra la mancanza di un auspicabile positivo effetto competitivo nelle prestazioni lavorative; finalità questa che può essere realizzata solo, si ritiene come sempre osservato in passato, attraverso una effettiva diversificazione della valutazione tale da inserire il personale nelle varie fasce a cui corrispondono diverse percentuali nella determinazione del predetto trattamento economico accessorio.

La differenziazione delle valutazioni diviene così espressione di un approccio organizzativo da condividere *in primis* tra i soggetti valutatori e, poi, con tutti gli altri attori del processo.

### c. Processo di attuazione del ciclo della *performance*

In ossequio a quanto prescritto nel box 2 delle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 2/2017, «*gli OIV in sede di redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema analizzano le modalità di svolgimento del processo di misurazione e valutazione di tutti gli obiettivi programmati ovunque formalizzati (Piano, Direttiva, schede individuali) segnalando eventuali criticità riscontrate e formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi*». Misurazione e valutazione della *performance* sono attività distinte ma complementari, intendendosi per «misurazione» l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti prodotti su utenti e *stakeholder*, mediante l'uso di appositi «indicatori», mentre per «valutazione» si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, tenuto conto dei fattori di contesto.

Attraverso il succitato sistema, l'Agenzia applica un metodo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa che si avvale di:

- obiettivi: ciò che si vuole perseguire;
- indicatori: ciò che si utilizza per raccogliere e analizzare i dati necessari per motivare i progressi ottenuti nel perseguimento degli obiettivi;
- *target*: il livello atteso di *performance*, misurato attraverso uno o più indicatori, che si desidera ottenere per poter considerare un obiettivo conseguito o raggiunto.

Obiettivi, indicatori e *target* sono elementi distinti, ma perfettamente complementari nel disegno della *performance* organizzativa attesa.

Gli obiettivi devono essere quantificabili e misurabili, attraverso la definizione di *target* che devono, a loro volta, essere sfidanti, ancorché realisticamente raggiungibili.

L'indicatore è, invece, lo strumento che rende possibile l'acquisizione di informazioni necessarie per misurare la *performance* ottenuta come conseguenza di una pluralità di attività svolte: esso può essere costituito da una formula che esemplifica un rapporto in percentuale ovvero da un valore assoluto.

Nel corso della gestione e in particolare a seguito dei monitoraggi interni, qualora fossero intervenute variabili esterne o interne tali da modificare il quadro di riferimento, è possibile attivare una procedura di modifica degli obiettivi assegnati, debitamente verbalizzata, su impulso dei Centri di Responsabilità ovvero della Direzione Generale.

L'Ufficio Controllo di Gestione elabora e distribuisce per quanto di competenza, alla Direzione Generale e ai Coordinatori di Area ed ai Responsabili di Struttura (distintamente per Centro di Responsabilità), la documentazione atta ad evidenziare:

- il livello dell'attività propria di ogni Struttura, facendo confronti omogenei con i periodi precedenti e proiezioni sull'anno in corso;
- gli scostamenti significativi dei livelli di attività rispetto a quanto indicato e sottoscritto nelle schede obiettivi.

Tendenzialmente entro il mese di marzo di ogni anno, viene redatta dall'Ufficio Controllo di Gestione - con riferimento all'anno precedente - la «Relazione annuale raggiungimento obiettivi», rappresentativa dei dati



conclusivi da parte delle Strutture. La Relazione, sottoposta all'attenzione del Direttore Generale per la sua valutazione ed approvazione, assolve un duplice compito: certifica il livello di raggiungimento degli obiettivi da parte dei CdR e di conseguenza offre lo strumento all'OIV per attivare, unitamente alla Relazione sulla *performance*, il sistema premiante.

Le verifiche finali in ordine al conseguimento degli obiettivi sottoscritti sono effettuate dall'Organismo Indipendente di Valutazione, al termine dell'esercizio, sulla base della documentazione appositamente predisposta dal citato Ufficio Controllo di Gestione che è sempre stato particolarmente attivo, competente e tempestivo nel fornire la documentazione indispensabile ad espletare le funzioni attribuite a questo stesso Organismo.

I risultati della verifica costituiscono elementi di rilievo ai fini della valutazione periodica dei dirigenti, nonché fondamento per il collegamento con il sistema premiante rappresentato dalla retribuzione di risultato dei dirigenti e incentivazione alla produttività del personale del comparto.

Il sistema di *reporting* permette di avere le informazioni utili e necessarie per verificare se il *trend* è in linea con gli obiettivi assegnati. In presenza di scostamenti determinati da specifici eventi, la Direzione Generale può accettare modifiche o rimodulare gli obiettivi. Ovviamente le richieste di modifica devono trovare un plausibile riscontro nei dati e negli eventi che hanno determinato il rischio di mancato raggiungimento dell'obiettivo. La Direzione Generale può richiedere una variazione degli obiettivi in caso di ricezione di nuove disposizioni da Enti esterni.

Il modello prevede, successivamente alla fase di assegnazione degli obiettivi tramite le specifiche "Schede obiettivi di Struttura", la possibilità di una revisione a settembre (mese questo da ritenersi troppo avanti nell'anno per apportare eventuali correzioni che conseguono ad un esame da parte del Direttore Generale comportante un ulteriore trascorrere del tempo) degli obiettivi, sulla base dei dati del primo semestre (quindi la revisione può essere richiesta a lunga distanza di ben tre mesi dal periodo semestrale considerato). Tali revisioni possono essere richieste - come sopra detto - dalle Strutture con motivata e documentata richiesta. Scostamenti negativi ingiustificati attiveranno azione correttive da parte della Direzione Generale nei confronti dei Centri di Responsabilità responsabili.

Anche nel corso dell'anno di riferimento, l'Organismo ha, più volte, ribadito di accelerare i tempi di attribuzione degli obiettivi e dei relativi indicatori di modo che detta assegnazione avvenga in modo più tempestivo, ossia all'inizio dell'anno di competenza e non in un periodo avanzato dello stesso determinando una evidente negativa distonia temporale.

Il Collegio intende evidenziare alcune criticità del Sistema in ordine al meccanismo incentivante connesso al raggiungimento degli obiettivi, atteso che l'art. 14, comma 4, lett. d d.lgs. n. 150/09 prescrive il dovere per l'OIV in ordine alla *«verifica della correttezza (...) dell'utilizzo dei premi di risultato, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità»*.

Sotto questo profilo maggiore attenzione deve essere data all'attribuzione degli obiettivi individuali in rapporto a quelli dell'Ufficio al fine di evitare potenziali effetti distorsivi rispetto al loro concreto raggiungimento da parte dei singoli soggetti appartenenti alla stessa struttura.

Gli obiettivi dell'Ufficio devono essere attribuiti dal Direttore Generale in maniera tale che possa essere individuata la concreta ed effettiva partecipazione del singolo al raggiungimento degli stessi in modo da costituire un parametro affidabile sul quale calibrare la premialità da attribuire ad ogni singolo soggetto. Per questo occorrerà garantire un giusto equilibrio tra il peso degli obiettivi organizzativi e quelli individuali, ad oggi da non ritenersi ancora inspiegabilmente realizzato da parte del Direttore Generale, nonostante le sollecitazioni rivolte dal Collegio al medesimo anche nell'anno di riferimento.

Inoltre, risulta necessario che gli scaglioni di attribuzione delle premialità in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi perseguiti siano definiti, come detto, in maniera tale da evitare una distribuzione a pioggia delle premialità per non determinare anche in questo caso effetti distorsivi sull'attribuzione delle stesse che non tengano conto dell'effettivo maggiore/minore grado di raggiungimento dei risultati, oltre a determinare come sopra ancora una volta segnalato eventuali specifiche responsabilità erariali.

A dette criticità se ne aggiunge un'altra di particolare rilievo evidenziata in diverse occasioni negli anni precedenti e, da ultimo, anche nella riunione del 23 novembre 2021 (v. verbale n. 24/2021), in sede di monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* per l'anno 2020 ai sensi della delibera CiVIT n. 23/2013. In particolare, il Collegio, nella citata riunione prendeva atto della mancata sottoscrizione degli accordi negoziali aventi ad oggetto sia la retribuzione accessoria del comparto per il FUA 2020, sia la retribuzione accessoria relativa all'art. 7 della legge n.362/1999 per l'anno 2020



per il comparto medesimo, e che pertanto, non risultava essere stata erogata alcuna retribuzione accessoria di competenza dell'anno 2020.

Per quanto riguarda la retribuzione accessoria dei Dirigenti (FUD e art. 7 della Dirigenza amministrativa), il Collegio prendeva atto che non risultava essere stata ancora firmata alcuna ipotesi di accordo negoziale con le OO.SS. né per l'anno 2020, così come per l'anno 2019.

Tale riferita situazione è stata dall'Organismo reputata “...quanto mai distonica giacché i contratti ben avrebbero potuto e dovuto essere sottoscritti, come più volte osservato da questo Collegio pure in assenza di un generale e/o parziale concordamento con le stesse organizzazioni sindacali anche al fine di evitare anomalie gestionali con conseguenze negative anche sul piano fiscale. Conseguentemente il Collegio [...] ritiene, come peraltro nel precedente e nel presente anno già ripetutamente stigmatizzato quale situazione insostenibile e oltremodo distonica (cfr. verbali OIV nn. 4, 9, 14, 22, 27 del 2020 e nn. 10, 13 e 19 del 2021), come sia assolutamente ingiustificabile e non più rinviabile la definizione di tutti gli accordi, per non determinare un ulteriore abnorme prolungamento del ritardo nell'attribuzione al personale del trattamento economico accessorio, con un evidente *vulnus*, evitando nel contempo un evidente contrasto con le norme di riferimento.

Peraltro il Collegio continua a non comprendere le motivazioni per cui i ritardi si siano determinati e continuino a permanere – comunque in alcun modo giustificabili – dal momento che il quadro normativo e contrattuale di riferimento prevede possibili e legittimi rimedi che le Amministrazioni possono “e devono”, ritiene il Collegio, adottare in caso di un eventuale mancato accordo con le Organizzazioni Sindacali, non potendosi in alcun modo legittimamente ritardare l'attribuzione di benefici economici al personale dipendente”. Tale situazione è stata più volte stigmatizzata in maniera negativa da questo Organismo perché dal prolungamento dei tempi di conclusione degli accordi senza aver posto in essere l'Agenzia i rimedi previsti dall'ordinamento in caso del mancato concordamento con le OO.SS., evidentemente imputabile al soggetto di vertice della gestione e nella specie il Direttore Generale, è derivata l'applicazione della tassazione separata nel momento del pagamento dei trattamenti economici accessori (giacché erogati in anni successivi a quello immediatamente successivo a quello di competenza) invece di quella ordinaria qualora gli stessi fossero stati tempestivamente erogati nell'anno successivo a quello di competenza, con un evidente e responsabile *vulnus* erariale. E questo in disparte l'ulteriore aggravio erariale nella eventuale corresponsione di benefici economici (es. *bonus* c.d. “Renzi”) non altrimenti spettanti se i trattamenti economici fossero stati corrisposti tempestivamente e a tassazione ordinaria.

#### **d. Infrastruttura di supporto: sistemi informativi e informatici**

Nel corso dell'anno 2021, in linea con la Strategia delineata nel Piano triennale ICT dell'AIFA 2021-2023, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 41 del 17 giugno 2021, è proseguito il programma di trasformazione digitale dell'Agenzia, intrapreso dal 2018, per rendere più efficace e trasparente l'attività amministrativa e per garantire i diritti digitali a cittadini e imprese. La digitalizzazione passa, necessariamente, attraverso l'adozione del modello Cloud per i servizi pubblici secondo quanto previsto dal Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione dell'Agenzia per l'Italia Digitale, che è anche uno dei principali obiettivi perseguiti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In tale ottica, nel corso del 2021 è stata completata la migrazione dei dati e dei sistemi informatici dell'AIFA presso l'infrastruttura Cloud PA qualificata dall'Agenzia per l'Italia Digitale e ciò ha consentito di rendere l'Agenzia stessa maggiormente autonoma rispetto ai fornitori di manutenzione e sviluppo delle applicazioni,

Il percorso di digitalizzazione dell'AIFA è proseguito nel corso del 2021 con l'avvio della Nuova Banca Dati Farmaco, progettata in conformità con lo standard ISO-IDMP adottato dall'EMA, nonché con l'adeguamento o il rilascio in esercizio di nuove procedure informatizzate per lo svolgimento delle funzioni istituzionali di competenza dei diversi Uffici dell'Agenzia quali: l'adeguamento del sistema dei Pagamenti online con la possibilità di effettuare pagamenti tramite Avvisi PagoPA (ai sensi del combinato disposto dell'art. 2, comma 2 del CAD e dell'art. 15, comma 5bis, del D.L. 179/2012), il sistema per la gestione delle Carenze medicinali tramite il quale i Titolari di AIC possono gestire le comunicazioni di carenza/cessata commercializzazione dei medicinali commercializzati in Italia, il sistema per l'aumento dei Prezzi dei farmaci in classe C con obbligo di ricetta per la comunicazione da parte delle Aziende di variazione di prezzo e il portale e-Dossier per la predisposizione dei dossier in formato digitale a supporto delle richieste delle aziende farmaceutiche di rimborsabilità e prezzo in conformità con quanto previsto dal DM del 2 agosto 2019 pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.185 del 24-07-2020.

Sempre nel corso del 2021, sono proseguite le attività di realizzazione di nuovi sistemi informatici quali il “Registro degli Studi Osservazionali” – per la raccolta dei dati relativi alle ricerche cliniche non interventistiche focalizzate sul farmaco – il “Gestionale Fondo 5%” - per la gestione delle richieste di accesso al Fondo nazionale presso AIFA



per l'impiego di farmaci orfani per il trattamento di malattie rare e di farmaci che rappresentano una speranza di terapia, in attesa della commercializzazione, per particolari e gravi patologie – e la “nuova Rete Nazionale di Farmacovigilanza” – per la raccolta, la gestione e l'analisi delle segnalazioni di sospette reazioni avverse a farmaci. Preme evidenziare che con il Gestionale Fondo 5% il procedimento amministrativo è stato completamente digitalizzato, nel rispetto dei principi di massima trasparenza ed efficienza, attraverso l'integrazione con altri sistemi quali, in particolare, il sistema di contabilità e il sistema di protocollo informatico.

Sono, inoltre, in fase di avanzato sviluppo il Portale TrovaNormeFarmaco, realizzato in collaborazione con l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, attraverso il quale si potrà accedere alla normativa e ai provvedimenti dell'Agenzia in materia di farmaci pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, il Workflow nuove AIC per l'autorizzazione all'immissione in commercio di nuovi farmaci e il Sistema NPR per la negoziazione del prezzo e rimborso dei farmaci.

Durante il 2021, per fronteggiare l'emergenza Covid-19, l'Agenzia, anche in attuazione del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, l'Agenzia ha rivisto le proprie procedure e ha adottato misure straordinarie per garantire ai pazienti affetti da coronavirus l'accesso ai farmaci, sia quelli in sperimentazione clinica sia quelli già in commercio.

Infatti, in seguito alle autorizzazioni rilasciate da AIFA per l'utilizzo di medicinali per la cura di pazienti affetti da coronavirus (es. Remdesivir) al fine di monitorarne l'effettivo utilizzo, efficientare e semplificare i processi di accesso agli stessi, si è reso necessario implementare ulteriormente la Piattaforma dei registri di monitoraggio, potenziare la reportistica e gli strumenti di estrazione ed elaborazione dei dati anche al fine di governare in modo più efficace ed efficiente l'intero processo.

Si segnala, infine, che nel corso del 2021 è stata messa a disposizione dei competenti Uffici dell'AIFA la soluzione *software open source* GLPI per la corretta gestione dell'inventario dei beni mobili dell'Agenzia. Rispetto a quanto detto il Settore ICT ha testimoniato una particolare vivacità realizzativa a favore della quasi totalità degli uffici come appreso da tutti i dirigenti auditi nel corso del tempo.

**e. Sistemi informativi a supporto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

I contenuti e le funzioni del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, i cui contenuti e funzioni sono stati ormai assorbiti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 19 del 18 marzo 2021 e tempestivamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione “Amministrazione Trasparente”. La stessa sezione viene costantemente aggiornata, ospitando la pubblicazione di tutti i dati informativi dell'Agenzia su organizzazione, personale, incarichi e consulenze, gestione economica e finanziaria dei servizi pubblici, gestione dei pagamenti e altro.

Infine, in ossequio agli articoli 43 e 44 del d.lgs. 33/2013, questo Collegio nella seduta del 9 giugno 2021 ha proceduto ad effettuare le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021 (v. verbale OIV n.15/2021).

**f. Definizione e gestione di standard di qualità**

È proseguita nel 2021 la partecipazione dell'AIFA al gruppo di lavoro europeo WGQM (*Working Group of Quality Manager*), tramite il membro italiano, per la parte *Human* (incardinato nell'Ufficio Qualità delle Procedure), del predetto gruppo di lavoro. Uno dei principali aspetti di cui si occupa il WGQM è l'attività di *benchmarking* europeo, che individua nell'esistenza di un sistema di gestione di qualità la garanzia dell'impegno, da parte del *management* delle Agenzie regolatorie europee, principalmente alla protezione della salute pubblica grazie alla misurazione dei risultati, alla documentazione dei processi, alla standardizzazione dei comportamenti e alla verifica interna.

**g. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* si sta rafforzando anche come cultura della condivisione dei dati attraverso il processo di rendicontazione.

L'AIFA ha cercato di coniugare due elementi fondamentali: le informazioni che derivano dalla lettura dei dati e la diffusione della cultura manageriale, in modo che ai vari livelli si conosca ciò che si deve fare, come lo si fa e collocati qual è il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Inoltre, l'OIV ha verificato che la gestione economico-finanziaria 2021, da un lato, e la definizione e concretizzazione degli obiettivi, strategici e operativi, per l'anno 2021, dall'altro, debbano considerarsi in un'ottica unitaria, manifestando una sostanziale coerenza con lievi miglioramenti sulla gestione complessiva dell'Ente.



Affinché questa relazione possa essere d'ausilio all'Amministrazione per un progressivo miglioramento della *performance*, questo OIV rimanda alle problematiche evidenziate e i suggerimenti riportati nei precedenti paragrafi a seconda del tema trattato (SMVP, Piano *performance*, declinazione degli obiettivi organizzativi e individuali, processo di misurazione e valutazione, distribuzione dei premi).

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

Si apprezza, anche per l'anno 2021, come sopra già accennato, il tempestivo, puntuale e qualificato svolgimento delle funzioni di ausilio e supporto all'OIV da parte della Struttura Tecnica Permanente di Gestione, coincidente con l'Ufficio Controllo di gestione. di cui si auspica, come più volte segnalato dallo stesso Collegio, un quanto mai sollecito potenziamento, con un adeguato aumento di personale qualificato, tenuto conto delle oggettivamente ridotte risorse ancora oggi a disposizione rispetto anche ai complessi oltretutto numerosi compiti attribuiti.

L'Organismo ha svolto nel corso dell'anno 2021 un'intensa attività di monitoraggio attraverso l'esame analitico di dati e documenti forniti dagli Uffici competenti.

L'OIV ha dato corso, nell'anno solare 2021, segnatamente alle seguenti attività:

1. validazione della Relazione sulla *Performance* AIFA 2020;
2. formulazione al C.d.A. di proposte di valutazione dei Direttori generali succedutisi nel corso del 2020;
3. approvazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2020, nonché alla compilazione dell'allegato 1 della delibera CiVIT n.23/2013;
4. attestazione dell'avvio del ciclo della *performance* con l'esame del Piano 2021-2023 e 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 all'esame a campione delle schede obiettivi 2021 assegnati ai dirigenti ed al personale del comparto;
6. verifica della coerenza degli obiettivi con il *budget* 2021 e il *budget* triennale 2010-2023;
7. monitoraggio intermedio degli obiettivi raggiunti nel corso del 2021;
8. valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e dell'erogazione dei premi in relazione al ciclo della *performance* anno 2020 (compilazione allegato 3 delibera CiVIT n.23/2013);
9. attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021;
10. attività di supervisione ex art. 54, comma 6, d.lgs. n. 165/2001 sull'applicazione del Codice di comportamento, ai sensi della delibera ANAC n. 75 del 24 ottobre 2013;
11. verifica del benessere organizzativo e delle buone pratiche per la promozione delle pari opportunità (attività da ricondurre al più generale tema della *performance* organizzativa ex art. 14, comma 4, lett. h) e comma 5 d.lgs. n. 150/09);
12. esame del rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, ai sensi dell'art. 36, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9, comma 1, lett. d), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, aspetto anche questo che attiene all'organizzazione degli uffici e all'utilizzo delle risorse umane e finanziarie destinate al perseguimento delle funzioni istituzionali e, quindi, più in generale alla *performance* organizzativa;
13. monitoraggio, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'organizzazione e attuazione dei controlli interni, non rilevando distonie o criticità sulle attività poste in essere dall'Agenzia.

Da ultimo, sempre in ossequio al citato disposto dell'art. 14, comma 4, lettera a), che impone all'OIV anche un monitoraggio sull'integrità dei controlli interni, questo Organismo, nell'anno 2021, così come nell'anno 2020, ha attuato la prescrizione normativa prevedendo una interlocuzione con il Collegio dei Revisori dell'Agenzia, peraltro, in pieno accordo con quello oggi e in precedenza operanti, che, ferme restando le rispettive competenze, si è realizzata, secondo la decisione dell'Organismo in una con quella del Collegio, attraverso sia un concordato tempestivo scambio dei relativi verbali di riunione (quelli dell'Organismo trasmessi al Collegio contestualmente agli altri destinatari quali Ministeri vigilanti e Agenzia; mentre quelli del Collegio trasmessi successivamente all'Organismo da parte della Direzione generale) sia con contatti diretti tra i rispettivi Presidenti sia con la partecipazione reciproca a riunioni specificatamente indette. Tale procedura anche nel 2021 ha realizzato, ritiene l'Organismo, oltre che un doveroso adempimento della riferita normativa, anche una sinergica e positiva collaborazione istituzionale e funzionale così da massimizzare gli interventi e le azioni di rispettiva competenza

offrendo nel contempo, oltre ad una modalità di esercizio della funzione attribuita in via esclusiva all'OIV, anche una massima attività di trasparenza sulla azione di controllo interno complessivamente posta in essere. Controllo da valutarsi giuridicamente dall'Organismo nell'ambito della integrità dei controlli interni, al cui monitoraggio è chiamato il medesimo ai sensi e per gli effetti di cui al citato art. 14 comma 4 lettera a) del d.lgs. n.150/2009. Infatti, l'Organismo ha sempre ritenuto e ritiene che la finalità di tale interlocuzione sia la verifica, da parte di questo medesimo OIV, che le diverse tipologie di controllo interno siano riconducibili ad un unico sistema integrato nel quale quelli di regolarità amministrativa e contabile garantiscano il rispetto dei principi di legittimità e di imparzialità dell'organizzazione di AIFA.

Roma, 27 aprile 2022

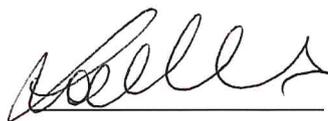
Il Presidente

Sergio Basile

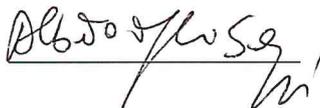
Handwritten signature of Sergio Basile in black ink, written over a horizontal line.

I Componenti

Laura De Rentiis

Handwritten signature of Laura De Rentiis in black ink, written over a horizontal line.

Alberto Manfredi Selvaggi

Handwritten signature of Alberto Manfredi Selvaggi in black ink, written over a horizontal line.