



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Riunione del 27 aprile 2023

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 2022

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

Premessa

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

L'Organismo Indipendente di Valutazione, costituito con deliberazione del CdA n. 40 del 29 settembre 2022, ha ritenuto utile, sotto il profilo della trasparenza, dell'attendibilità e della confrontabilità delle informazioni, seguire 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 2022 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

Come indicato nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da AIFA nel settembre 2022 con delibera CdA n. 43 del 29 settembre 2022, per quanto riguarda la performance organizzativa, il riferimento è all’art. 8 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. Oggetto della misurazione sono le strutture organizzative presenti in AIFA, rappresentate da Aree, settori e uffici, ai quali sono riferiti obiettivi, dei quali viene misurato il raggiungimento attraverso opportuni indicatori.

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

singoli obiettivi.

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

Nell'anno di riferimento è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle performance con delibera del CdA n. 43 del 29 settembre 2022 e parere dell'OIV dell'8 settembre 2022.

2. Misurazione e valutazione della Performance individuale

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

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

Circa la procedura di conciliazione, prevista dal sistema di misurazione e valutazione, si evidenzia che gli uffici competenti, su richiesta dell'OIV, hanno prodotto le elaborazioni in merito alle procedure di conciliazione attivate nel 2022, con riferimento alle valutazioni 2021, le istanze pervenute al Collegio di conciliazione sono state: 1, il cui esito è stato positivo. Le principali categorie di motivazioni per i ricorsi ritenuti ammissibili hanno riguardato: istanza di revisione della scheda di valutazione. La contenuta entità dei ricorsi pervenuti e la tipologia degli stessi appare fisiologica in relazione alla dimensione di AIFA e denota un buon funzionamento complessivo del sistema. L'OIV ravvisa l'utilità di un'attività formativa in tema di valutazione delle performance per consolidare e diffondere ulteriormente nella struttura organizzativa le conoscenze su queste tematiche e la consapevolezza dell'importanza di questi strumenti per il miglioramento delle performance di AIFA.

3. Processo di attuazione del Ciclo della Performance

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

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

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

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, AIFA ha correttamente avviato il processo con l'adozione nei termini di legge del Piano della performance 2022/24 con delibera CdA n. 2 del 25 gennaio 2022, come modificato con successiva delibera CdA n. 12 del 24 febbraio 2022, del Piano delle attività, con delibera del CdA n. 11 del 24 febbraio 2022, come modificato con successiva delibera CdA n. 33 del 28 luglio 2022, e del PIAO con delibera CdA n. 22 del 28 aprile 2022, nei tempi stabiliti da ANAC, seppure dopo 4 mesi dall'inizio del periodo di riferimento.

Con riferimento alle fasi e ai tempi del processo si osserva un sostanziale rispetto di quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Risultano comunque apprezzabili i tempi di assegnazione degli obiettivi. L'unico elemento di ritardo è riscontrabile nella

erogazione delle indennità di risultato in conseguenza dei ritardi nella chiusura degli accordi sindacali, come già evidenziato nel Verbale OIV n. 4/23 nel quale si richiamano i Verbali CDR nn. 2 e 3 del 2023 nonché dalla Relazione al Bilancio 2021.

Il monitoraggio degli obiettivi assegnati durante il 2022, è stato condotto in collaborazione con la struttura tecnica permanente secondo le scadenze previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.

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

Il ciclo della performance si è chiuso con la rendicontazione della gestione nella Relazione sulla performance adottata con delibera n. 28 del 16 giugno 2022, validata dall'OIV in data 21 giugno 2022.

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.

Di fatti, per l'effettuazione dei controlli interni l'Agenzia si avvale di differenti tipologie di strumenti informatici. Si tratta per lo più di fogli di calcolo e di estrazioni-dati dai vari data base presenti in Agenzia che vanno ad alimentare, fra l'altro, il gestionale contabile attualmente in uso. Quest'ultimo è un sistema che, grazie alle continue implementazioni e customizzazioni realizzate a partire dal 2017 (anno di effettiva entrata in esercizio del gestionale), riesce, unitamente agli strumenti alimentanti e complementari, a fungere, non solo da strumento per la tenuta della contabilità generale dell'Agenzia, ma anche da sistema integrato per l'effettuazione di analisi, stime, verifiche, monitoraggi, tutti utilmente finalizzati all'efficiente allocazione delle risorse e all'economicità della gestione. Il suddetto sistema contiene anche l'informazione relativa ai centri di costo/spesa

Più in generale, la gestione del complessivo ciclo delle performance sarà, in prospettiva, supportata dall'utilizzo da un applicativo, denominato GZOOM, che è ancora in fase di customizzazione da parte dell'azienda fornitrice. Tale attivazione, a parere dell'OIV, risulta oltremodo necessaria, per superare le difficoltà derivanti dall'utilizzo di applicativi alimentati da

estrazioni manuali e rendere più immediate ed efficaci le elaborazioni necessarie, anche nell'ottica dell'orientamento alla digitalizzazione definito anche dal Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023.

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

Con delibera CdA n. 5 del 23 gennaio 2023 è stato nominato il nuovo responsabile della PCTP nella persona della Dott.ssa Fracassa Laura, in sostituzione della dott.ssa Anna Rosa Marra. Con l'adozione del PIAO con delibera CdA n. 22 del 28 aprile 2022, l'Agenzia ha aggiornato il PTPCT per l'anno 2023, confermando la validità ed operatività delle misure di cui al PTPCT 2022/2024 e proseguendo nel percorso di attuazione delle misure ivi inserite. Come indicato nel verbale n. 4 del 17/2/23, L'OIV invita l'Agenzia a completare:

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

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

6. Definizione e gestione degli standard di qualità

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

L'Agenzia ha aderito ad inizio 2020 al "laboratorio di sperimentazione della valutazione partecipativa" istituito dall'Ufficio Valutazione della Performance del DFP, con lo scopo di consentire l'acquisizione del metodo per applicare la valutazione partecipativa in maniera progressiva. A causa dell'emergenza pandemica la sperimentazione ha subito qualche rallentamento e l'Agenzia ha comunque portato avanti la mappatura degli stakeholder e

partecipato al laboratorio di sperimentazione, coordinato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla valutazione partecipativa individuando il servizio “progetti di Farmacovigilanza attiva” quale oggetto di futura valutazione partecipativa.

L'OIV invita l'Agenzia a proseguire nell'impegno profuso nell'attivazione della valutazione partecipativa, anche utilizzando i risultati che emergono dalla sperimentazione adottata. Tale valutazione appare particolarmente rilevante data l'importante proiezione esterna dell'Agenzia e il ruolo istituzionale che la stessa ricopre nella società.

7. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

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

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

In tal senso un ambito di miglioramento è ravvisabile in una più attenta differenziazione delle valutazioni. Seppure concettualmente essa non costituisca elemento probante della correttezza della valutazione, è vero altresì che l'appiattimento su valori solitamente elevati, può essere indicativo di una scarsa selettività del sistema e quindi di una bassa capacità di valorizzare il merito e stimolare il miglioramento. Tale potenziale distorsione è mitigabile mediante una maggiore attenzione alla definizione degli obiettivi e dei target in fase di programmazione e un uso del sistema di misurazione e valutazione delle performance coerente con gli obiettivi che si pone

8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

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

1. validazione della Relazione sulla Performance AIFA 2021;
2. formulazione al CdA della proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2021;
3. all'approvazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,

trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2021, nonché alla compilazione dell'allegato 1 della delibera CiVIT n. 23/2013;

4. alla compilazione degli allegati 1 e 2 della delibera CiVIT n. 6/2013;

5. al monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali mediante la compilazione dell'allegato 2 della delibera CiVIT n. 23/2013, nonché all'esame a campione delle schede obiettivi 2021 assegnati ai dirigenti ed al personale del comparto;

6. alla verifica della coerenza degli obiettivi con il budget 2022 e il budget triennale 2022-2024;

7. al monitoraggio intermedio degli obiettivi raggiunti nel corso del 2022;

8. alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e dell'erogazione dei premi in relazione al ciclo della performance anno 2021 (compilazione allegato 3 delibera CiVIT n. 23/2013);

9. all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 201 del 13/04/2022;

10. all'adozione del PIAO, nonché del PTPCT, per i quali l'OIV ha realizzato nel corso del 2022 gli adempimenti previsti dalla normativa.

Roma, 27 aprile 2023

Il Presidente

Luca Del bene

I Componenti

Rosa Castriotta

Rosa Castriotta

Patrizia Colagiovanni


