



Agenzia Italiana del Farmaco

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI AI SENSI DELL'ART. 14, COMMA 4, LETTERA *A*), DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150

Presentazione e Indice

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 E INDICE

La presente Relazione intende riferire, in maniera sintetica e snella, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Agenzia italiana del farmaco (AIFA), nell'anno 2013.

Nella predisposizione del documento, si è prestata attenzione alle indicazioni fornite dalla CiVIT, con la delibera n. 23/2013.

Il documento, di fatto, è in continuità con la relazione dell'anno precedente e tende a mettere prioritariamente in risalto gli aspetti innovativi e migliorativi rispetto a quanto evidenziato nell'esercizio passato.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

A. *PERFORMANCE ORGANIZZATIVA*

Dopo alcuni anni di attività, si è consolidata ed ha raggiunto una buona maturità, il modello implementato da AIFA con obiettivi di Mission definiti dal Piano delle attività e dal Piano della Performance declinati in obiettivi operativi e assegnati ai diversi Uffici/Unità attraverso una matrice che funge da strumento di cascading ai diversi livelli organizzativi e rappresenta quindi un trait-d'union tra l'albero della performance e gli stessi obiettivi operativi, negoziati e formalizzati nelle schede di Budget.

Il Sistema di valutazione dell'Agenzia presenta un approccio multidimensionale che ha incluso nella negoziazione di budget - nelle successive schede per la valutazione della performance individuale - tutti gli elementi necessari e sufficienti che caratterizzano sia la Mission sia gli obiettivi di medio e breve termine dell'AIFA, non mancando di sottolineare il rapporto cruciale tra obiettivi organizzativi e gestionali con l'equilibrio di bilancio.

Il Piano della performance 2013-2015 - che, in osservanza alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 150/09, è stato adottato dall' Agenzia entro il 31 gennaio 2013 - è stato inquadrato nella realizzazione progressiva del ciclo di gestione e valutazione della performance che deve essere realizzata in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Come già effettuato in passato la valutazione della performance organizzativa è stata effettuata attraverso la verifica della coerenza tra quanto definito negli obiettivi contenuti nel Piano annuale delle attività 2013 e nel Piano della performance 2013-2015, declinato attraverso l'albero della performance. I dirigenti di Ufficio/Unità concorrono alla redazione del Piano annuale delle attività dell'Agenzia. Il documento rappresenta uno dei principali documenti per la successiva predisposizione del Piano della performance, documento nel quale sono tutti coinvolti, come precedentemente indicato.

Il sistema di monitoraggio, in AIFA, è ormai un meccanismo che inizia a consolidarsi diventando un patrimonio comune ai vari livelli dell'Organizzazione, sia per la componente della Dirigenza che del Comparto, e questo è sempre stato un implicito obiettivo che l'Agenzia ha perseguito. Sono stati individuati chiaramente i destinatari dei dati e dei report secondo una gerarchia definita: il Direttore Generale ha la visione globale; i Direttori di Area hanno la visione degli Uffici loro afferenti; i Responsabili di Uffici e Unità la visione della singola realtà.

La tempistica sia nella trasmissione dei dati che nella proposizione degli obiettivi negoziali ai vari interlocutori (Uffici e Unità), si è ormai attestata ad un livello congruo: la negoziazione entro il primo trimestre dell'anno, nonché, l'elaborazione e la trasmissione dei report e dell'attività rendicontata, permettono una frequenza dei monitoraggi adeguata ed un ciclo di revisione e correzione come da manuale. I sistemi confrontano le performance di periodo analoghi (trimestre su trimestre) e definiscono la quota marginale di risultato ottenuto rispetto al budget proposto.

La qualità dei dati funzionali alla misurazione della performance ha registrato un netto miglioramento con la implementazione del sistema di rilevazione con l'introduzione di applicativi automatici. Tempestività e attendibilità sono garantiti da verifiche interne anche con i diretti interessati (in particolare i Responsabili di Uffici/Unità) durante i check periodici.

La strategia dell'Agenzia si declina sui già citati 6 Macro-Obiettivi di Mission, a loro volta ripartiti in 23 obiettivi strategici e suddivisi in 89 obiettivi operativi. Per ciascun obiettivo 2013 vengono riportati nel testo le linee di azione programmate, i risultati attesi, l'ufficio di riferimento, le risorse finanziarie direttamente destinate alla

realizzazione dell'obiettivo, la % di valutazione del risultato raggiunto e infine una sintetica rendicontazione dell'esito del raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Questo metodo produce quel miglioramento auspicato nella Relazione OIV del 2012, perché enfatizza la logica sugli obiettivi rispetto all'adempimento del compito formale.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il processo che ha portato alla assegnazione degli obiettivi individuali e conseguentemente alla valutazione delle performance individuali, non è solo l'evoluzione di quanto adottato nella precedente fase, ma ne diviene il motore coerente.

Gli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti sono sempre derivazione di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore.

La coerenza e complementarietà tra gli obiettivi di Organizzazione e di specifico Ufficio e gli obiettivi individuali, in particolare per quelli quantitativi, sono la risultanza di un percorso olistico e coerente.

A cascata il Responsabile riceve gli obiettivi della struttura che dirige e conseguentemente li adatta e articola ai suoi Collaboratori, in modo funzionale rispetto alle varie Professioni e Mansioni. La difficoltà maggiore, in una organizzazione come AIFA, riguarda l'assegnazione e valutazione di obiettivi che sono più pertinenti ad una équipe che ad un singolo soggetto.

L'importanza della valutazione individuale viene confermata dalla assegnazione di uno specifico obiettivo, assegnato ad ogni Responsabile che prevede che a suo volta corrisponda al 100% dei suoi Collaboratori le specifiche schede con obiettivi mirati. Gli allegati riportano le frequenze assolute ed i relativi tassi, disaggregate per categoria, degli obiettivi individuali assegnati.

Modi e tempi della valutazione sono analoghi a quanto effettuato nel precedente esercizio e parimenti descritto nella relazione dell'anno scorso (cap. 2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale; pag. 9 e 10). Va ribadito che la trasparenza e tempestività degli obiettivi assegnati, la relativa facilità ed oggettività di quantificare il raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi in funzione degli indicatori e

target definiti, ha diminuito il rischio di contenziosi, limitandoli in massima misura alla parte concernente gli obiettivi a valenza qualitativa/comportamentale. Attraverso i report periodici (trimestrali) è attivo un processo di monitoraggio e rendicontazione delle informazioni, tali da permettere una eventuale rinegoziazione degli obiettivi, ove ritenuto necessario.

Le difficoltà registrate in passato si sono di molto ridimensionate, sia per la diffusione e cultura del sistema, sia per la sempre maggiore conoscenza e competenza negli strumenti di reportistica e di dashboard gestionali che, permettono in tempo reale, di correggere e modificare eventuali difformità e riprogrammare e riposizionare obiettivi ed indicatori.

Infine, per quanto concerne la valutazione del Dirigente di vertice della Struttura, individuato nel Direttore Generale, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 14, comma 4, lettera e), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nel corso dell'anno 2012, l'Organismo ha proposto, con parere motivato, all'Organo di indirizzo politico amministrativo la positiva valutazione annuale del suddetto, che è stata poi deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia.

C. *PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE*

Fasi, tempi e soggetti coinvolti sono in linea con quanto atteso e questo porta l'Organismo ad esprimersi favorevolmente nei confronti del Sistema di valutazione e del Processo di attuazione in generale.

Nel corso dell'anno 2012, AIFA aveva consolidato in modo sempre più articolato e strutturato quanto aveva iniziato dal 2010. Con il 2013 prosegue il percorso e, come già detto nei precedenti capoversi, riesce a muoversi non nella semplice continuità ma in una ottica di miglioramento continuo.

Va sottolineato nuovamente il forte ruolo di indirizzo politico amministrativo esercitato dal Consiglio di amministrazione dell'Agenzia e il pieno coinvolgimento della dirigenza di vertice, che in Agenzia è il solo Direttore Generale, e di tutte le figure professionali a vario titolo coinvolte nel porre in essere il richiamato Sistema (dirigenza di II fascia, dirigenza sanitaria e personale del Comparto).

La Struttura tecnica permanente rimane fondamentale e l'auspicio ad una rivisitazione delle risorse da impegnare per una funzione sempre più strategica, già rimarcato in passato va ribadito. Questo a maggior ragione anche in prospettiva dell'evoluzione del sistema e dell'incremento dei fattori che ne determinano una sempre maggiore complessità ed articolazione, senza dimenticare il ruolo fondamentale che la Struttura ha nel collegamento tra l'OIV, la Direzione generale e le Unità Organizzative dell'Agenzia.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO: SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI

Nel corso del 2013 è proseguito il progetto di sviluppo interno dell'informatizzazione e dei meccanismi gestionali/amministrativi che stanno portando ad una rivoluzione informatica le cui basi erano state gettate nel 2012 con l'obiettivo di creare a regime una preziosa Knowledge Base del Farmaco. I nuovi sistemi informativi dovranno portare all'integrazione di tutti i processi e alla realizzazione di una piattaforma di multipli motori di ricerca semantici, consentendo maggiore efficienza, condivisione, trasparenza e una disponibilità immediata di conoscenza.

Dopo circa un anno dall'avvio dei lavori si evidenziano i principali risultati raggiunti:

1. Migrazione in AIFA dei sistemi in gestione presso il Ministero della Salute;
2. Nuovi sistemi realizzati: Registri dei Farmaci sottoposti a Monitoraggio, Algoritmi Terapeutici, Banca Dati Farmaci.

In particolare, i Registri dei Farmaci sottoposti a monitoraggio presentano le seguenti novità prima non disponibili: Processo più rigoroso per l'accesso al sistema attraverso il coinvolgimento diretto e in autonomia delle Regioni e dei Direttori Sanitari nell'abilitazione dei medici all'utilizzo del sistema; Creazione di un'anagrafica unica e validata dei pazienti che abilita la possibilità di realizzare controlli inter-trattamento; Introduzione di una piattaforma evoluta e configurabile che consente la drastica riduzione del time-to-delivery dei singoli registri attraverso la composizione di controlli predefiniti.

L'Agenzia ha, inoltre, perfezionato il suo sistema di Health Technology Assessment (HTA) contemperando, nell'ambito dell'attività regolatoria, la valutazione tecnico-scientifica e quella economica sui farmaci,

Ha, inoltre, ideato un algoritmo per la valutazione dell'innovatività che, combinando una pluralità di fattori per una valutazione comparativa, consente di definire e premiare i farmaci davvero innovativi.

L'AIFA nel 2013 ha reso disponibile sul portale istituzionale una consultazione pubblica relativa agli algoritmi ed ha presentato in anteprima la survey relativa, dietro preventivo invito e registrazione, alle istituzioni italiane ed europee nonché agli stakeholders.

L'Agenzia aveva avviato nel 2012 il progetto "Direct Costing" gestito pienamente dall'Ufficio Affari Amministrativi. Il Modello Costing è completo di manuale operativo ma ha registrato un ritardo nel rilascio del relativo applicativo che dovrebbe consentire il data entry, da parte di tutto il personale AIFA, del tempo speso giornalmente nei servizi associati agli Uffici di appartenenza. Il sistema immetterà tutte le informazioni raccolte in un datawarehouse a fattor comune con quello del Controllo di Gestione per le attività di reportistica e di governance della performance.

Permane la considerazione, come sottolineato in precedenti relazioni, che i sistemi informativi e informatici, rappresentano una delle aree a maggiore criticità, sicuramente per la complessità e articolazione del prodotto AIFA e della sua unicità nel contesto nazionale.

SISTEMI INFORMATIVI A SUPPORTO DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

In attuazione del Decreto legislativo 150 del 2009, l'Agenzia Italiana del Farmaco, ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013.

Il Programma, avente ad oggetto tutte le attività volte ad assicurare un adeguato livello di trasparenza all'azione amministrativa dell'Agenzia, è stato predisposto sulla base delle indicazioni fornite con le linee guida adottate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con la delibera 105/2010 e comprensivo delle integrazioni di cui alla delibera CIVIT n.2/2012.

L' AIFA ha provveduto a gestire le attività del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2013-2015 e ad avviarne l'aggiornamento secondo il nuovo dettato delle linee guida dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), provvedendo nel gennaio 2014 alla pubblicazione del nuovo PTPC.

Lo stato di avanzamento delle azioni AIFA sembra in linea con quanto previsto dai termini attuali dettati dall'ANAC.

Tutte le attività realizzate nel corso del 2013 per dare seguito alle disposizioni normative in materia, sono state eseguite dal Responsabile della Trasparenza, attraverso specifiche azioni tese a garantire i processi di trasparenza, la condivisione e il controllo sia verso l'interno che verso l'esterno.

Nello specifico, è stata implementata e costantemente aggiornata la sezione presente sul sito istituzionale all'indirizzo <http://www.agenziafarmaco.gov.it/it/node/9973/> accessibile anche tramite il Banner "Amministrazione Trasparente" presente nella Home Page del sito.

La sezione ospita la pubblicazione di tutti i dati informativi su Organizzazione, Personale, Incarichi e Consulenze, Gestione economica e finanziaria dei servizi pubblici, Gestione dei pagamenti e sulle buone prassi relativi all'AIFA. Per facilitarne la consultazione, il riutilizzo e la distribuzione, molti dati sono resi disponibili anche in formato aperto e standardizzato nell'ambito degli Open Data.

Tutti i dati sono stati pubblicati ai sensi della normativa vigente, entro la scadenza individuata dall'Agenzia nel 31 Dicembre 2013, e, sempre alla stessa data, sono stati resi disponibili inoltre, dati ed informazioni che non erano previsti da specifiche norme di legge.

A seguito dell'attività svolta nell'ambito della Trasparenza l'Agenzia si è confermata anche nel 2013 al primo posto tra le Amministrazioni Centrali dello Stato nella classifica del Progetto del Governo italiano "La bussola della Trasparenza dei Siti Web" nella tipologia "Altri Enti" raggiungendo 66 indicatori sui 66 richiesti dal D.lgs. n.33/2013.

L'Agenzia ha attuato, nel corso dell'anno 2013, tutte una serie di iniziative di comunicazione/informazione per rispondere in modo adeguato alla norma che prevede anche l'individuazione di iniziative mirate a produrre processi di trasparenza, legalità e promozione della cultura dell'integrità.

Nel 2013 è stato realizzato un filo diretto con l'utente attraverso la creazione di un numero telefonico dedicato attivo tutti i giorni per ricevere risposte qualificate a dubbi e quesiti. Tale servizio, denominato "Diario di bordo", consente la condivisione giornaliera di tutte le attività realizzate dall'Agenzia nel campo della trasparenza ed è orientato a garantire agli utenti del sito la qualità delle informazioni pubblicate così come richiesto dall'articolo 6 del decreto legislativo 33/2013.

E' stato inoltre attuato l'istituto dell'accesso civico, disciplinato dall'art. 5 del decreto legislativo n. 33/2013, che prevede il diritto di chiunque, anche non portatore di un interesse qualificato, di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo.

In riferimento alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, anche nel 2013, l'AIFA ha reso disponibili nella sezione "Amministrazione Trasparente", servizi interattivi in grado di consentire ai cittadini la possibilità di fornire feedback e valutazioni relative alla qualità delle informazioni pubblicate (ad esempio nei termini di precisione, completezza, correttezza, tempestività). Sono stati implementati alcuni specifici servizi quali Normativa sulla Trasparenza, Monitoraggio dei dati degli accessi al Portale e Tecniche di Rilevazione della sezione Amministrazione Trasparente.

AIFA rende, disponibile all'indirizzo <http://www.agenziafarmaco.gov.it/it/node/11870/> una sezione "Open Data" dedicata al rilascio dei dati in formato aperto e standardizzato, per facilitarne la consultazione, il riutilizzo e la distribuzione. All'interno della sezione sono presenti dati su organizzazione e personale, provvedimenti dell'Agenzia, incarichi e consulenze, sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici, bandi di gara e contratti, farmacovigilanza, officine autorizzate e su liste dei farmaci quali "Liste di trasparenza", "Prescrizione per principio attivo", "Farmaci L. 648/96" e "Carenze dei medicinali". La licenza di distribuzione dei dati utilizzata da AIFA (Italian Open Data

License - IODL 2.0) è stata appositamente sviluppata dal Formez PA per le Pubbliche Amministrazioni.

Si rileva inoltre l'implementazione degli incontri denominati "Open AIFA", occasioni di confronto e di dialogo con i principali referenti esterni dell'Agenzia, divenuti appuntamenti fissi nell'agenda del Management AIFA. L'iniziativa ha registrato una attenzione crescente dei cittadini, delle associazioni dei pazienti, della comunità scientifica e delle aziende farmaceutiche che dimostra la comprensione dell'impegno profuso dall'Agenzia per rendere più trasparenti, tracciabili ed efficaci le diverse fasi del processo regolatorio. Nel corso dell'anno 2013 sono stati effettuati 54 incontri nell'ambito di "Open AIFA".

E. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Gli standard di qualità rappresentano una opportunità per una struttura votata al raggiungimento dei più alti livelli per la protezione della salute pubblica.

Questo si è esplicitato, internamente, alla stesura di n.11 nuove procedure operative standard ed alla revisione di n. 17 procedure.

E' stata inoltre effettuata un'attività di audit interni all'Agenzia (n.6 verifiche ispettive interne) al fine di rilevare non conformità o proporre azioni di miglioramento agli Uffici ed Unità dell'Agenzia, in un ottica di miglioramento continuo.

Al fine di garantire standard di qualità in linea con quelli europei l'AIFA partecipa al gruppo di lavoro europeo WGQM (Working Group of Quality Manager).

Uno dei principali aspetti di cui si occupa il WGQM è l'attività di Benchmarking Europeo (BEMA), che individua nell'esistenza di un robusto sistema di Gestione della Qualità la garanzia dell'impegno, da parte del management delle Agenzie Regolatorie Europee, alla protezione della salute pubblica grazie alla misurazione dei risultati, alla documentazione dei processi, alla standardizzazione dei comportamenti e alla verifica interna.

Tale attività, volta alla valutazione delle agenzie tramite conduzione di visite triennali da parte di team europei, prevede che al termine della visita gli Assessor evidenzino in un report i punti di forza e le opportunità di miglioramento dell'Agenzia visitata, che rappresentano le indicazioni su come portare avanti le attività dell'Agenzia di un ulteriore step sulla strada del miglioramento, costituendo la base del futuro piano di azione.

In tale ambito l'AIFA ha individuato personale interno che partecipa a training di aggiornamento sul BEMA e ricopre il ruolo di assessor BEMA incaricato a partecipare a visite "ispettive" BEMA presso altre Agenzie regolatorie europee.

Sul versante della erogazione dei servizi per gli stakeholder si è già ribadito come per AIFA ciò sia un nodo fondamentale anche se, per la variegata articolazione di quest'ultimi (Regioni, ASL e Aziende Ospedaliere, Pazienti, Medici e Operatori Sanitari, Industria, ecc.) diviene complesso e difficile individuare standard puntuali, precisi e diretti.

L'Organizzazione ha già messo in passato azioni volte a perseguire la qualità del suo prodotto con strumenti che, in una certa misura definiscono uno standard di riferimento, e questo processo si va consolidando e si articola inoltre con la realizzare di un programma di informazione interno che si si attua attraverso l'iniziativa denominata AIFA day, assise semestrale dell'Organizzazione con ritorno informativo dei risultati di periodo conseguiti.

Altre iniziative avviate in precedenza - quali AIFA News - News letter quindicinale destinata al personale; Progetto editoriale Intranet AIFA - Portale per il Personale contenente le informazioni relative alla vita interna dell'Organizzazione - Implementazione Vademecum del dipendente - si sono mantenute e consolidate.

Permane la modalità di incontri tra l'Agenzia e i suoi principali referenti esterni tramite il così detto Open AIFA. Nel 2013 ammontano a 54 gli incontri effettuati con 137 persone coinvolte.

In ambito di qualità va menzionate l'iniziativa "Pillole dal mondo" pensata per i Medici di Medicina Generale e rilevato che in audizione in Commissione Tecnico-Scientifica siano state coinvolte le Associazioni dei pazienti.

Nel corso dell'anno 2013, l'Agenzia ha proceduto a realizzare le indagini sul benessere organizzativo in ottemperanza alle disposizioni di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, a cui hanno risposto 183 dipendenti su un denominatore stimato in circa 350 (una percentuale, quindi, di circa il 35%).

Al riguardo, si osserva come i risultati sono serviti per acquisire informazioni importanti che permetteranno di individuare le aree critiche da governare e le aree di forza da mantenere e consolidare.

UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, dopo quattro anni, è entrato in una fase più matura e la cultura della condivisione dei dati attraverso la rendicontazione trimestrale si sta diffondendo e consolidando e gli Uffici risultano sempre più responsabilizzati per assicurare il raggiungimento dei target loro assegnati.

Vista l'efficacia di strumenti di rappresentazione della performance, l'albero della performance, la matrice da essa derivata e sopra menzionata, la reportistica trimestrale e le schede Budget sono divenuti strumenti di riferimento per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.

AIFA ha tentato di abbinare due elementi fondamentali: le informazioni che derivano dalla lettura dei dati anche attraverso utilizzo di dashboard; la disseminazione della cultura manageriale a tutti i livelli, in modo che ai vari livelli si sappia che si deve fare, come lo si fa e a che punto del raggiungimento dell'obiettivo si è collocati.

L'adozione di strumenti particolari, come il Full Time Equivalent (FTE), concetto sviluppato e applicato da AIFA nel 2012, rende possibile comparare l'effettiva disponibilità di risorse in periodi diversi indipendentemente dalla produzione e dalle risorse risultanti in organico nel periodo di riferimento. Nel 2013 lo strumento si è ulteriormente affinato.

Questo approccio ha permesso di evidenziare le differenze effettive (in senso migliorativo e/o peggiorativo) della reale performance rendendo meno facili i contenziosi che possono generarsi dall'analisi di dati grezzi. Il Piano della Performance 2013-2015 è

stato elaborato tenendo conto degli indubbiamente vantaggi derivanti da un sistema così impostato.

Con riferimento al ciclo della performance, si rappresenta come il livello di maturità e l'attenzione alla programmazione degli obiettivi sia cresciuta considerando che, come si era auspicato nella relazione dello scorso anno, l'assegnazione degli obiettivi ai singoli Uffici/Unità nel Programma di attività 2013-2015 è stata preliminarmente condivisa in una seduta collegiale, convocata dalla Direzione Generale.

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

L'Organismo, in analogia con quanto fatto in passato, visto anche il buon esito, ha realizzato un'intensa attività di monitoraggio attraverso l'esame di documenti analitici di volta in volta forniti dagli Uffici competenti e di incontri presso gli Uffici dell'Agenzia, esercitando così un'attività di impulso nei confronti della Struttura.

L'Organismo ha svolto, altresì, opportune verifiche delle prestazioni svolte dagli Uffici dell'AIFA rispetto agli indirizzi e agli obiettivi procedendo, di volta in volta, a esaminare le Relazioni sulle attività, predisposte dal Controllo di gestione e a campione le schede budget per la negoziazione degli obiettivi dell'esercizio in corso, nonché le schede di valutazione predisposte ed utilizzate per la valutazione della *performance* individuale del personale dirigenziale e non dirigenziale.

L'OIV, attraverso riunioni periodiche presso la sede dell'Agenzia, incontri con i vertici politici e con i Capi Area dell'Agenzia, svolge un'attività di indirizzo e un ruolo di guida anche ai fini del miglioramento degli aspetti metodologici del processo di pianificazione.

L'OIV, infatti, ha un triplice ruolo strategico nell'ambito del ciclo di gestione della performance con una funzione di controllo interno e di garanzia, di correttezza del processo di misurazione e valutazione e di corretta applicazione delle linee guida e delle indicazioni fornite dalla Commissione.

Roma, 30 aprile 2014

Il Presidente

Organismo Indipendente di Valutazione

Cons. Luisa Motolese

