



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 2020

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 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 2020, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nella predisposizione della Relazione il Collegio si è attenuto a quanto previsto nella delibera CiVIT n. 23/2013 che, appunto, fornisce anche indicazioni per redigere la “*Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009*)”.

Si è tenuto conto, altresì, delle successive Linee guide adottate dalla Funzione Pubblica che trattando vari aspetti del ciclo della *performance* devono necessariamente essere tenute in debita considerazione per offrire il quadro del sistema di valutazione di cui si è dotata AIFA. In particolare, ci si riferisce alle Linee Guida n. 1/17 “per il Piano della *performance*”, alla n. 2/17 “per il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance*” e 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. Come indicato dalla delibera CiVit n. 23/2013, la presente relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nell'anno 2020; tuttavia, «vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento», questo OIV darà anche notizia «di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato» (piano della *performance* 2021-2023).

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* (d'ora in avanti SMVP) che, come ricordato dalle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 2/2017, costituisce «un insieme di 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 dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare e aggiornare annualmente un documento che descrive il funzionamento del sistema; in tale documento, l'amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, riporta 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'Organismo Indipendente di Valutazione 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 vertice dell'AIFA) e trasmissione della stessa all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

L'Agenzia ha adottato l'aggiornamento per l'anno 2020 del “*Sistema di Misurazione e Valutazione della performance*” (SMVP) con delibera n. 47 del 10 dicembre 2020 del Consiglio di Amministrazione, di cui questo Organismo ha preso atto nella propria riunione del 17 novembre 2020, atteso che l'aggiornamento si è stato limitato all'inserimento del paragrafo 3.3.6.1 nel SMVP riguardante il lavoro agile, in recepimento delle indicazioni in tal senso contenute nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020.

Il Collegio, nella riunione del 29 dicembre 2020 riferiva tra l'altro: «...non può non rilevare la particolare urgenza dell'approvazione del SMVP per l'anno 2021, che dovrà tenere tra l'altro in debito conto quanto previsto dalle linee guida n.5/2019 emanate dalla Funzione Pubblica per la misurazione e valutazione della *performance* individuale come già in passato sollecitato dall'Organismo, essendo detto strumento funzionale alla misurazione ed alla valutazione della *performance* riferita alle attività dello stesso anno e quindi da mettersi a conoscenza ab initio dei soggetti da valutarsi. Pertanto il Collegio non può non ribadire che dunque l'unico reale aggiornamento del SMVP 2020 riguarda il precitato paragrafo 3.3.6.1 relativo al lavoro agile, in adempimento del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 19 ottobre 2020».

In proposito il Collegio ricorda che, già nel corso delle precedenti riunioni del 10 gennaio 2020 e 7 aprile 2020 (vedi verbali n. 2/2020 e n. 7/2020), aveva sollecitato l'Amministrazione affinché, con carattere di urgenza, procedesse all'aggiornamento annuale del predetto Sistema che, proprio in ragione delle sue finalità, sarebbe dovuto essere aggiornato contestualmente all'avvio del nuovo ciclo della *performance*. Tale esigenza è stata espressa anche dal Dipartimento della Funzione Pubblica che, con circolare del 18 dicembre 2019 (prot. DFP-0079054-P) ha raccomandato a tutte le amministrazioni «la necessità di provvedere al tempestivo aggiornamento dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* per adeguarne i contenuti alle sopravvenute modifiche del citato decreto legislativo nonché alle indicazioni riportate nelle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica» sottolineando, altresì, «come l'aggiornamento del Sistema debba essere effettuato in tempo utile onde assicurarne la corretta attuazione a partire dal nuovo ciclo della *performance* 2020-2022». (cfr. verbale n.7/2020).

L'Organismo dà atto che tale criticità non si riscontrerà nel corso del ciclo della *performance* 2021 in quanto l'ente, nell'ottica di una revisione complessiva del SMVP ha proceduto, come si darà conto nella Relazione 2021, all'aggiornamento dello SMVP all'inizio del ciclo di riferimento.

Sempre in premessa, questo OIV rileva che il ciclo della *performance* 2020, imprescindibilmente collegato al SMVP, si articola in fasi e tempi in linea con le pertinenti prescrizioni normative e con il coinvolgimento di tutti i soggetti previsti dalle disposizioni della relativa disciplina.

In merito al principio della partecipazione degli utenti esterni e interni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione della *performance* organizzativa, avuto riguardo alle indicazioni fornite alle amministrazioni di adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione e di sviluppare le più ampie forme di partecipazione, l'OIV ha esaminato le azioni poste in essere dall'Amministrazione per promuovere la partecipazione dei cittadini al processo di misurazione della *performance* organizzativa.

In tal senso, si rileva che mentre nel 2019 l'Agenzia aveva proceduto alla rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti (*customer satisfaction*) rispetto ai servizi erogati, attraverso la pubblicazione sul proprio portale istituzionale un apposito questionario, concepito in due distinte versioni, l'una per l'utenza interna e l'altra per quella esterna, non vi ha provveduto nell'anno 2020, aderendo all'invito formulato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la Valutazione della *Performance*, a partecipare al progetto-laboratorio di valutazione

partecipativa dallo stesso Ufficio organizzato e coordinato, in attuazione delle Linee guida n. 4/2019 emesse dal medesimo Dipartimento.

Infine, l'Amministrazione, rispondendo all'invito avanzato dall'Organismo nel verbale n. 2/2020 del 10 gennaio 2020 affinché si procedesse all'individuazione puntuale dei propri *stakeholders*, secondo quanto previsto dalle Linee guida sulla valutazione partecipativa n. 4/2019 adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, ha elaborato opportunamente una mappatura dei portatori d'interesse con cui s'interfacciano le singole Strutture organizzative dell'AIFA, l'oggetto dell'interazione (tipologia di attività/servizio) nonché modalità e strumenti del coinvolgimento.

a. Performance organizzativa

La *performance* organizzativa, ricorda il Collegio, è l'insieme dei risultati attesi, rappresentati in termini quantitativi con indicatori e *target*. Le Linee Guida della Funzione Pubblica n. 1/17 evidenziano il carattere "multidimensionale" della definizione di *performance* organizzativa e invitano gli attori del ciclo della *performance* a tenere in considerazione: «*l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle aspettative della collettività; l'attuazione di piani e programmi; la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi; la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali; lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi; l'efficienza nell'impiego delle risorse; la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, d.lgs. 150/2009)*».

Le Linee Guida n. 1/17, in questo senso, definiscono la *performance* organizzativa «*l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)*».

La *performance* organizzativa è l'elemento centrale del Piano della *performance* che, a sua volta, rappresenta il documento di avvio del ciclo della *performance* (art. 10 del d.lgs. 150/2009) 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* 2020 – 2022, avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia n. 5 del 25 gennaio 2020 – pubblicato sul suo sito web istituzionale il 3 febbraio 2020 e quindi fuori dal termine previsto del 31 gennaio – ha rappresentato il momento di avvio del ciclo di gestione e valutazione della *performance* 2020, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Tuttavia, questo Organismo, in sede di avvio del ciclo della *performance* (riunione del 20 febbraio 2020, verbale n. 6/2020) preso atto, delle innovazioni ancorché limitate apportate rispetto al Piano precedente, che comunque soddisfano nell'ambito del complessivo Piano sia le esigenze normative sia le indicazioni e le direttive formulate dalla Funzione Pubblica nonché le osservazioni formulate da questo stesso Organismo, ha rilevato come il nuovo Piano della *performance* seppur rimasto "sostanzialmente invariato" risulti altresì conforme alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in particolare quelle riguardanti la valutazione partecipativa e la valutazione individuale. Particolarmente apprezzata dal Collegio è stata l'analisi effettuata del contesto esterno nel senso di recepire anche i suggerimenti pervenuti relativamente all'attività resa dall'Agenzia in uno con quelli formulati nel tempo dall'Organismo.

Sulla necessità di integrare il Piano della *performance* con i documenti di bilancio, più volte rappresentata dal Collegio nel corso del tempo, l'Amministrazione, al fine di assegnare le risorse finanziarie a ciascun obiettivo, si sta dotando di un sistema gestionale che consentirà all'Agenzia, una volta implementato ed applicato, di determinare il costo effettivo delle attività declinate nel predetto Piano attraverso gli obiettivi triennali ed annuali che, al momento, viene comunque effettuato a consuntivo tramite un sistema di imputazione dei costi diretti e di ribaltamento degli altri tipi di costi (indiretti e promiscui). Il prolungamento della definizione del predetto sistema gestionale è da ricondursi alla sua elevata complessità ed alle priorità realizzative degli anni passati, di quelli correnti e futuri che devono essere definite dagli organi di vertice dell'Amministrazione. La realizzazione di questo sistema, come più volte rilevato, deve essere considerata per l'AIFA prioritaria ed essenziale ai fini di una calibrata ripartizione delle risorse rispetto agli obiettivi attribuiti a ciascun ufficio.

Più nel dettaglio, da una analisi del documento (cfr. pagg. 17 e ss. del Piano), il Collegio, come già osservato negli anni scorsi, ritiene non sufficiente una semplice trasposizione dei contenuti del documento di bilancio nel Piano della *performance* essendo necessaria (come anche rilevato dal Consiglio di Stato nel parere reso sulla modifica del Decreto Legislativo 150/2009 ad opera del D. Lgs. n. 74/2017) 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* 2020 – 2022 fosse coerente con gli altri documenti programmatici approvati in precedenza da AIFA. In particolare, ci si riferisce al programma triennale delle attività 2020-2022, al piano annuale delle attività 2020 e al Regolamento di organizzazione, del funzionamento

e dell'ordinamento del personale adottato in data 8 aprile 2016. Dunque, il Piano della *performance* 2020 – 2022 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 ha più volte rilevato (e sempre sollecitato), nel corso di tutto il proprio mandato (cfr., *ex multis*, verbali n. 9/2018, n. 11/2018 e n. 6/2019. Per l'anno di riferimento: n. 6/2020; n.13/2020; n.17/2020), la perdurante assenza della convenzione triennale AIFA – Ministro della salute espressamente prevista dall'art. 4, comma 3, del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia Italiana del Farmaco, adottato con decreto del Ministro della salute di concerto con il Ministro della funzione pubblica e con quello dell'economia e delle finanze in data 20 settembre 2004, n. 245, e successive modificazioni e integrazioni, sollecitando la necessaria stipula della predetta convenzione. Quest'ultima deve, ed avrebbe dovuto, individuare 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.

Peraltro, da molti anni, non è 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). Rilievi, questi, menzionati anche dal Presidente del C.d.A. dell'Agenzia, nella nota trasmessa al Ministro della salute e, per conoscenza, all'Organismo il 3 febbraio 2020 e nella successiva nota del 29 maggio 2020 in cui è stata richiesta l'adozione della predetta direttiva da parte del Ministro vigilante. Medesima esigenza è stata espressa opportunamente anche dal Direttore generale che nella nota del 28 agosto 2020 che, richiamando le sollecitazioni pervenute anche dall'Organismo e facendole proprie, ha rappresentato l'esigenza di pervenire alla definizione della predetta convenzione triennale.

Ad ogni modo, per superare l'*empasse* dell'assenza della convenzione, il Collegio ha ritenuto di poter proficuamente effettuare, salvo differenti valutazioni del Ministro della salute vigilante e del Consiglio di Amministrazione, così come espressamente riportato in ogni verbale in cui si è trattata la materia, la valutazione della *performance* organizzativa e, conseguentemente, del raggiungimento degli obiettivi da parte del Direttore Generale (*rectius* dei vari Direttori succedutisi nel corso degli anni, ivi compreso quello esercitante nella fase di transizione da uno all'altro la funzione supplente) sulla base dei documenti programmatici dell'Agenzia, quali il Programma triennale delle attività, il Piano annuale delle attività e il Piano della *performance* e i risultati contabili rilevabili dai bilanci consuntivi, ricevendo in tal senso un espresso assenso da parte dell'Ufficio Legislativo dello stesso Ministero della salute vigilante sulla procedura valutativa seguita, peraltro mai oggetto di osservazione, per quanto risulta al Collegio, da parte del Consiglio di Amministrazione. E' stato più volte però segnalato ai Ministeri Vigilanti ed in special modo a quello della salute di dare compiuta attuazione agli adempimenti previsti giacché la perdurante situazione non può più legittimamente essere perpetuata.

Nell'anno 2020, come nell'anno precedente, la strategia dell'Agenzia si è sviluppata attraverso 3 Macro-Obiettivi generali (*mission*), declinati in 13 (contro i 17 dell'anno precedente) obiettivi specifici triennali (obiettivi strategici) e in 86 (contro i 77 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 riunioni collegiali ed eventualmente incontri dedicati, indica ai dirigenti delle Strutture organizzative le linee di indirizzo e obiettivi strategici con le relative risorse a disposizione.

Gli obiettivi vengono assegnati dal Direttore generale ad ogni Struttura per il tramite dell'Ufficio Controllo di Gestione, 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), 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 rispetto alla maggioranza delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, e in deroga a quanto espressamente previsto nella stessa disposizione normativa, ai dirigenti non vengono attribuite 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 – per il raggiungimento degli stessi obiettivi, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del citato *Regolamento* 8 aprile 2016. Situazione questa non positivamente apprezzabile 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.

In materia di *performance* organizzativa, l'Organismo – in quanto destinatario della relazione informativa sull'utilizzo da parte dell'Amministrazione di forme di lavoro flessibile con la sola indicazione numerica delle diverse fattispecie (ma senza indicazione dei nominativi), ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001 – ha posto la sua attenzione sul permanere (al 31 dicembre 2019, data ultima di riferimento della citata relazione informativa) di un elevato numero di personale somministrato in servizio presso AIFA, 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 violato non essendo destinato a coprire esigenze eccezionali ma quelle stabili istituzionali; comportamento assolutamente derogatorio questo censurato dall'Organismo anche perché determinante una anomala fattispecie di precariato.

A tale ultimo riguardo quanto mai distonica e particolarmente negativa e grave è apparsa all'Organismo (v. verbale 12/2020, riunione 28 maggio 2020) la situazione *per tabulas* rilevata di diversi soggetti risultanti in servizio ininterrottamente presso vari Uffici dell'AIFA come interinali, sin dagli anni 2012, 2015, 2016, 2017 e 2018, con scadenza contrattuale al 30 giugno 2020 (prorogabile non oltre il 30 giugno 2021, nel limite di 43 unità, giusta art. 1, comma 431, l. n. 178/2020). Situazione questa apparsa al Collegio ad un primo esame 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 voluto, si ritiene, porre termine, sia sul perseguimento della *performance* complessiva agenziale a cui avrebbe dovuto e dovrebbe partecipare solo il personale assunto a tempo indeterminato (ai sensi dell'art. 56 comma 4, CCNL Funzioni centrali), 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 finanziamenti ordinari.

Conseguentemente, tenuto peraltro conto dell'abnorme arco temporale in cui numerosi soggetti sono ancora in servizio tramite contratti di somministrazione di lavoro con le imprese di volta in volta individuate, non può non ritenersi, allo stato in relazione agli elementi documentali forniti, che gli stessi siano stati posti in essere - come detto - in aperto contrasto con il quadro normativo di riferimento, determinando una oggettiva disfunzionalità organizzativa strutturale ed un correlato realistico *vulnus* erariale, pur tenendo in considerazione l'avvenuta prestazione lavorativa, ma utilizzati solo per soddisfare, negli anni, normali e ricorrenti esigenze lavorative dei vari Uffici e Settori dell'Amministrazione.

b. Performance individuale

La *performance individuale* è il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di comportamenti agiti, nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti (esclusivamente di seconda fascia) sono il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato (dirigente di II fascia) e il valutatore (Direttore generale: unico dirigente di prima fascia). Il responsabile di ciascun ufficio, anche con incarico *ad interim*, dopo aver ricevuto dalla 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 retribuzione di risultato prevista dal contratto individuale stipulato con il Ministro ed accessivo al provvedimento di conferimento dell'incarico), come già detto nel precedente paragrafo, dall'inizio del mandato questo Organismo ha ripetutamente segnalato la criticità, evidenziando la urgenza ed indispensabilità di procedere a tale adempimento, in ordine alla perdurante inspiegabile assenza della Convenzione da stipularsi tra il Ministro della salute e il Direttore Generale con la quale l'Organo politico dovrebbe fissare gli obiettivi specifici che il Direttore dell'Agenzia deve perseguire. Ulteriore difficoltà, nello svolgimento dell'attività di valutazione da parte dell'OIV sull'attività del Direttore Generale, è derivata dal susseguirsi di diversi avvicendamenti di Direttori Generali conseguenti al meccanismo dello *spoil system* in un breve lasso di tempo.

Il Collegio, nel corso del 2020, ha formulato due distinte proposte favorevoli di valutazione e segnatamente per il dott. Luca Li Bassi (Direttore generale dal 1° gennaio 2019 al 10 dicembre 2019) e per il dott. Renato Massimi (sostituto del Direttore generale dall'11 dicembre 2019 al 31 dicembre 2019), cui peraltro, giova rilevare, non è stato riconosciuto alcun ulteriore trattamento economico e/o indennità oltre quelli percepiti come dirigente di seconda fascia più anziano di ruolo. Tali proposte, poi, sono state sottoposte all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione; tutte favorevoli.

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, se non in quanto direttamente collegata alla *performance* organizzativa.

In quest'ottica, l'OIV ha richiesto ai dirigenti di seconda fascia, per una capillare e generale indagine conoscitiva, di compilare un questionario redatto dal medesimo Organismo per verificare che effettivamente sia la fissazione degli

obiettivi (per l'anno 2020) sia la verifica dei risultati raggiunti (per l'anno 2019) fosse avvenuta in un contraddittorio tra valutatore e valutato; informazioni queste poi esaminate nel corso dell'audizione dei medesimi direttamente intervistati. Questo OIV ha potuto quindi accertare e verificare dai soggetti interessati che per entrambe le componenti sono stati fissati gli obiettivi, con relativi indicatori e punteggi assegnati, di tipo quantitativo e qualitativo. La valutazione della *performance* individuale, infatti, è effettuata tramite schede obiettivi personalizzate, distinte per dirigenti di Ufficio/Settore/Area, dirigenti delle professionalità sanitarie, personale del comparto.

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 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.

La trasparenza e la tempestività nell'assegnazione degli obiettivi individuali, la relativa facilità di verifica e quantificazione del raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi in funzione degli indicatori e *target* predefiniti hanno ridotto notevolmente il rischio di contenziosi.

Al momento dell'assegnazione degli obiettivi di Ufficio/Unità viene specificato e verbalizzato che, su iniziativa del Responsabile di Ufficio/Unità, è prevista la possibilità di una revisione degli obiettivi operativi annuali dell'Ufficio/Unità entro il mese di luglio sulla base dei dati relativi all'andamento del primo semestre dell'anno di competenza. Tale revisione, come prevista dal punto 3.3.2 del SMVP per l'anno 2020, è comunque ammessa se supportata da dati e/o da evidenze documentali che dimostrino la non raggiungibilità dell'obiettivo a causa di eventi esogeni o per ragioni indipendenti dall'ufficio. Attraverso un meccanismo di *report* periodici, è attivo un processo di monitoraggio e rendicontazione delle informazioni, tali da permettere una eventuale rinegoziazione degli obiettivi, ove ritenuto necessario.

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, 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 da una parte un negativo appiattimento nell'effettivo rendimento individuale e dall'altra la mancanza di un auspicabile positivo effetto competitivo nelle prestazioni lavorative che può essere solo realizzato 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.

Se il sistema funziona bene, necessariamente le valutazioni devono risultare differenziate perché riflettono le diversità dei livelli di *performance* presenti nel normale svolgimento delle attività lavorative unitamente alla capacità di valorizzazione e coinvolgimento del personale assegnato ad ogni singola struttura tale da consentire effettivamente il raggiungimento del massimo livello retributivo 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.

Un obiettivo esprime, in una ottica qualitativa, il desiderio di miglioramento della *performance* o di mantenimento della stessa da ottenere in condizioni più sfavorevoli rispetto al passato. Gli obiettivi devono essere quantificabili e misurabili, attraverso la definizione di *target* che devono, a loro volta, essere sfidanti, ancorché raggiungibili.

L'indicatore è, invece, lo strumento che rende possibile l'acquisizione di informazioni relative alla *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, 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 all'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 degli obiettivi, sulla base dei dati del primo semestre. 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.

Dai questionari elaborati da questo OIV e trasmessi ai dirigenti di II fascia, nonché dalle successive audizioni condotte con i medesimi dirigenti sono emersi in maniera diffusa e trasversale due ordini di problemi pressoché comuni per il 2020, come nell'anno precedente:

- a. rilevante inadeguatezza o inesistenza di sistemi informativi a supporto delle funzioni attribuite agli Uffici;
- b. carenza di personale, soprattutto di quello dotato di specializzazione a livello sanitario (medici, biologi, ecc.).

L'altra criticità, registrata nella Relazione 2019 («difetto di concertazione degli obiettivi che tenesse conto principalmente del volume, quantità e complessità delle attività svolgere in rapporto al personale assegnato ed adeguatamente formato»)

risulta essere stata superata - come riferito dai dirigenti - con il nuovo Direttore generale dott. Nicola Magrini, in servizio dal 3 marzo 2020.

Questo Collegio, ad ogni modo, in merito alla criticità di cui al punto b) che precede, con riferimento all'anno 2020 (come già sottolineato nella precedente Relazione), osserva che, in realtà, deve considerarsi elemento che incide in modo negativo sulla complessiva *performance* dell'Agenzia, la previsione in pianta organica di un eccessivo numero di posizioni dirigenziali di seconda fascia. Infatti, il vigente *Regolamento* 8 aprile 2016 prevede che dette posizioni sono determinate in 54 unità (tra cui n. 6 Uffici di Area, ciascuna retta da un dirigente di seconda fascia) a fronte di un fabbisogno complessivo dell'Amministrazione, allo stato, di 630 unità, come da tabella finale allegata allo stesso Regolamento, ivi comprese quindi le 54 unità dirigenziali di seconda fascia. Oltre a tale considerazione numerica già derivante dal rapporto tra dirigenti e altro personale, che si ritiene anomala (essendo in rapporto medio di 10,6 dipendenti per 1 dirigente), si è posta altresì quella della rilevante assenza di personale con qualifica dirigenziale con la conseguenza di essersi dovuti conferire da parte del Direttore Generale numerosi incarichi *ad interim* a quello in servizio, di cui diversi assunti sempre *ad interim* in prima persona dal medesimo Direttore Generale. Tale ultima situazione, aggravata peraltro della inadeguatezza, sia numerica che qualitativa, del personale lamentata da tutti i dirigenti durante le audizioni, oltre la generalizzata insufficienza dei sistemi ITC, pur con un notevole miglioramento nell'anno di riferimento derivante da un particolare *performance* del competente Ufficio, non può certo non influire negativamente sulla complessiva gestione e sul ciclo della *performance*, così come peraltro da ultimo segnalato anche dal Collegio dei Revisori durante la riunione del 28 febbraio 2020 (verbale n. 3/2020). È da segnalare a tal riguardo che l'Agenzia a fronte di speciali disposizioni normative ha indetto numerose procedure concorsuali, così come peraltro rilevato dallo stesso Collegio dei Revisori nella richiamata riunione, che potranno realisticamente determinare il superamento di alcune criticità pur non avendo inspiegabilmente eliminato o quanto meno drasticamente ridotto il ricorso al personale interinale – non oggetto di alcuna selezione comparativa – e quindi scelto solo in forme assolutamente discrezionali e non trasparenti, limitandolo necessariamente alle ipotesi di carattere eccezionale impreviste e temporalmente limitate, evitando peraltro una ingente spesa erariale sostenuta in contrasto con le relative procedure abilitative ben potendo aver determinato ipotesi di *vulnus* erariale peraltro non eccepito in fase del controllo di gestione attribuito al Collegio dei Revisori o in fase di esame delle spese di personale sostenute e/o della gestione dei contratti stipulati con le Società interinali i cui importi previsti avrebbero ben dato il segno della quantità del numero delle risorse da acquisire (ma così non è stato). In particolare, nel corso dell'anno 2020 l'Amministrazione ha portato a compimento la procedura concorsuale bandita per 10 posti da dirigenti amministrativi di II fascia, con l'assunzione e successiva entrata in servizio, il 16 ottobre 2020, di n. 7 dirigenti. Peraltro non può non rilevarsi ancora la perdurante anomalia della struttura agenziale che vede la sola presenza del Direttore Generale, da ritenersi assimilabile a quella di un dirigente di prima fascia, e l'assenza, ancora allo stato, di differenti dirigenti sempre di prima fascia, dal medesimo funzionalmente ed organicamente dipendenti (i dirigenti incaricati della responsabilità delle sei aree - nel cui ambito sono compresi uffici dirigenziali sempre retti da dirigenti di seconda fascia - sono anch'essi di seconda fascia), risultando tuttora inattuato quanto previsto dall'art. 13 comma 1 *bis* d.l. 30 aprile 2019 n.34, convertito in l. 25 giugno 2019 n.60. Ritiene il Collegio che tale adempimento si prospetti quanto mai urgente, oltre per un prioritario doveroso rispetto di una previsione normativa, ma anche per garantire, tra l'altro, un migliore ciclo della *performance* organizzativa e gestionale.

Ha ritenuto e ritiene il Collegio, nell'ambito dell'esercizio della funzione propositiva finalizzata al miglioramento del ciclo della *performance*, che il più volte citato *Regolamento* del 2016, in occasione della sua rivisitazione da effettuarsi sulla base della richiamata disposizione normativa, vada posto prioritariamente all'attenzione degli Organi di indirizzo politico dell'Ente e a quella soprattutto del Direttore Generale, conoscitore dei processi funzionali-gestionali interni con le correlate criticità, la auspicabile possibilità di proporre al Ministro della salute precedente una riduzione delle strutture dirigenziali - con una correlata economia di risorse erariali – attraverso anche la concentrazione in un unico ufficio di procedimenti complessi della stessa fattispecie evitando, ove possibile, la loro attuale negativa frammentazione con la imputazione a diversi centri di responsabilità. Risorse che peraltro che ben potrebbero essere più proficuamente utilizzate per il potenziamento della pianta organica con riferimento a personale specialmente tecnico, ma anche amministrativo, qualificato tale da efficientare i processi gestionali delle singole strutture così come richiesto dalla pressoché totalità dei dirigenti.

A dette criticità deve aggiungersi l'invito di questo OIV, più volte formulato, ad 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.

Con riferimento alle funzioni intestate all'OIV dall'art. 14, comma 4, lett. d d.lgs. n. 150/09 che prescrive il dovere di «*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*», inoltre, questo Collegio intende evidenziare alcune criticità del Sistema in ordine al meccanismo incentivante connesso al raggiungimento degli obiettivi.

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 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 realizzato nonostante le sollecitazioni rivolte dal Collegio.

Inoltre, risulta necessario che gli scaglioni di attribuzione delle premialità in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi perseguiti siano definiti 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.

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 27 novembre 2020, 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 2019 ai sensi della delibera CiVIT n. 23/2013. In particolare, il Collegio in quella riunione prendeva atto che per quanto riguarda la retribuzione accessoria del comparto per il FUA 2019, non era stata sottoscritta l'ipotesi di accordo con le OO.SS. mentre per la retribuzione accessoria relativa all'art.7 della legge n.362/1999 per l'anno 2019, l'ipotesi di accordo negoziale è stata sottoscritta con le OO.SS. in data 27 ottobre 2020. Pertanto, al 27 novembre 2020, non risultava essere stata erogata alcuna retribuzione accessoria di competenza dell'anno 2019 per il personale del comparto. Per quanto riguarda la retribuzione accessoria dei Dirigenti (FUD e art. 7 della Dirigenza amministrativa), alla predetta data, non risultava essere stata ancora firmata alcuna ipotesi di accordo negoziale con le OO.SS. né per l'anno 2019 né per l'anno 2018.

Ciò premesso il Collegio, ha ritenuto «*come peraltro nel precedente e nel presente anno già ripetutamente stigmatizzato quale situazione insostenibile e distonica (cfr. verbali nn. 21/2019; 4/2020;14/2020 e 22/2020), 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, evitando nel contempo un evidente contrasto con le norme di riferimento e un danno allo stesso personale.*

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 dell'eventuale mancato accordo con le Organizzazioni Sindacali, non potendosi in alcun modo legittimamente ritardare l'attribuzione di benefici economici al personale dipendente.

Ciò in disparte la considerazione, più volte segnalata dal Collegio, di natura fiscale di un realistico vulnus erariale derivante dall'assoggettamento a tassazione separata degli emolumenti corrisposti a titolo di retribuzione accessoria erogati in ritardo rispetto ai tempi previsti (ad esempio, come detto, l'applicazione di un'aliquota IRPEF inferiore rispetto a quella ordinaria – tassazione separata – o riconoscimento di benefici fiscali come il bonus massimo di 100 euro previsto da d.l. 5 febbraio 2020 n. 3, convertito con modificazioni dalla l. 2 aprile 2020, n. 21).

Risulta parimenti evidente che la distonica, incomprensibile e reiterata situazione contrattuale continua a permanere nonostante le numerose esplicite segnalazioni, osservazioni e solleciti provenienti dal Collegio nei citati verbali. Pertanto, l'Organismo torna nuovamente ad invitare l'Agenzia non solo a definire tale situazione, funzionalmente ed istituzionalmente insostenibile, con somma urgenza ma soprattutto ad evitarla in modo assoluto per il futuro non essendo più accettabili ulteriori ritardi».

d. Infrastruttura di supporto: sistemi informativi e informatici

Nel corso dell'anno 2020 è proseguito e migliorato da parte del competente Settore, con particolare intensità, il percorso di sviluppo interno dell'informatizzazione e dei meccanismi gestionali/amministrativi, già posto in essere nell'anno 2019 al fine di superare le criticità rilevate più volte anche da questo OIV, oltre che per venire incontro alle esigenze di IT manifestate dalla quasi totalità dei dirigenti auditi, volte ad avere in dotazione, oltre a risorse umane

specializzate, programmi adeguati alla gestione delle varie attività consentendo, da una parte una più efficiente, efficace ed organica gestione delle procedure, ma anche contrarre o limitare, ove possibile, l'assegnazione delle risorse umane.

Su tale sviluppo indubbio influsso ha avuto l'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha costretto l'ente a procedere in tempi oltremodo ristretti a riorganizzare da remoto il lavoro dei dipendenti, attraverso il c.d. *smart working*. Su tale fronte, è stato dato impulso alla promozione e al coordinamento da parte del Settore ICT del processo trasversale di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di posta elettronica, del protocollo informatico, della firma digitale e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità che risultano indispensabili e abilitanti per il cd "lavoro agile" permettendo la creazione di spazi di lavoro digitali virtuali. Il Settore ICT ha implementato le misure tecniche necessarie ad assicurare a tutti gli utenti, interni ed esterni, l'accesso ai sistemi e ai servizi online senza soluzione di continuità e si è proceduto a distribuire al personale un numero di computer portatili (oltre 500). L'emergenza sanitaria ha spinto gli Uffici a dematerializzare i propri procedimenti, tra cui la notifica degli atti/provvedimenti alle aziende farmaceutiche, completamente dematerializzato.

Il Settore ICT ha curato, testimoniando una particolare e dinamica *performance*, la pianificazione, la progettazione, lo sviluppo e la gestione dell'infrastruttura tecnologica, delle reti, dei sistemi e dei flussi informativi dell'Agenzia, in raccordo con le altre strutture organizzative, avvalendosi principalmente degli strumenti di acquisto centralizzati della Consip.

Particolare attenzione è stata posta nel 2020 allo sviluppo del Portale istituzionale AIFA al fine di soddisfare le accresciute esigenze di comunicazione che sono emerse durante l'emergenza sanitaria: sono state realizzate nuove sezioni sul Portale dedicate all'emergenza Covid-19 ed è stato rilasciato in esercizio il Portale istituzionale in lingua inglese, al fine di raggiungere una platea più ampia di utenti, anche internazionali.

Per fronteggiare l'emergenza Covid-19, 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; a tal fine è stata implementata 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.

Oltre alle accresciute esigenze derivanti dalla situazione emergenziale Covid-19, in seguito alla pubblicazione in GU del decreto 2 agosto 2019 recante "Criteri e modalità con cui l'Agenzia italiana del farmaco determina, mediante negoziazione, i prezzi dei farmaci rimborsati dal Servizio sanitario nazionale", il Settore ha avviato la realizzazione di un portale web per consentire una piena informatizzazione delle "Modalità per l'inoltro dell'istanza per la negoziazione della rimborsabilità e del prezzo del medicinale" di cui all'art. 2 del citato decreto, in conformità alle indicazioni che saranno rese con determinazione del direttore generale dell'AIFA.

In linea con strategia nazionale e la normativa di settore, il Settore ICT ha realizzato le iniziative tecniche necessarie per consentire l'accesso ai servizi in rete dell'AIFA, oltre che con SPID e con la Carta Nazionale dei Servizi (CNS), anche mediante la Carta d'identità elettronica (CIE) e, per i cittadini europei, il login eIDAS.

Durante il 2020 sono proseguite le attività di reciproco interesse con altre amministrazioni pubbliche quali il Ministero dell'Economia e Finanze "progetto Cloudfy NoiPA - Sviluppo del sistema informativo" e l'IPZS per la realizzazione di attività finalizzate a migliorare il livello di dematerializzazione e di integrazione dei sistemi informatici, la semplificazione dei processi e la trasparenza, anche al fine di incrementare il livello di conoscenza dell'Agenzia e delle sue attività, nonché di agevolare la comunicazione con i propri *stakeholders*.

Sono proseguite, infine, le attività di adeguamento dei sistemi dell'Agenzia, tra cui si segnalano, in particolare, l'adeguamento della Banca dati del farmaco allo standard ISO IDMP, l'Osservatorio Nazionale Sperimentazione Clinica e la Rete Nazionale di farmacovigilanza.

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

Con il D. Lgs. n. 97/2016, che ha modificato l'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, è venuto meno, come già ricordato dal Collegio lo scorso anno, l'obbligo di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, i cui contenuti e funzioni sono stati assorbiti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la delibera n.1 del 23 gennaio 2020 e tempestivamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Si rileva che la sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale 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.

Nel corso dell'anno 2020, che ha visto la nomina della dott.ssa Marra quale RPCT, l'Agenzia ha realizzato una serie apprezzabile di iniziative di rafforzamento e/o miglioramento di comunicazione/informazione volte alla diffusione della cultura della trasparenza e dell'integrità. In particolare, si segnala la costituzione di un "nucleo operativo" a supporto del RPCT e l'attivazione, giusta una convenzione AIFA-SNA, di due distinti corsi obbligatori di "Prevenzione alla corruzione", uno per il comparto e uno, più specifico ed approfondito, rivolta ai dirigenti e ai referenti anticorruzione, individuati questi ultimi all'interno di ogni ufficio da parte dei rispettivi dirigenti. Infine, in ossequio agli articoli 43 e 44 del d.lgs. 33/2013, questo Collegio nella seduta del 23 luglio 2020 ha proceduto ad effettuare le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 213 del 4 marzo 2020 e successiva comunicazione e successivo comunicato del 12 marzo 2020 (v. verbale OIV n.18/2020).

f. Definizione e gestione di standard di qualità

Al fine di continuare a garantire tali standard in linea con quelli europei, l'AIFA partecipa tuttora 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 – che dal 2018 ha assunto anche le restanti responsabilità/competenze del gruppo *Pharmacovigilance Audit Facilitation Group* (PAFG) – 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'albero della *performance*, la matrice derivata, la reportistica e le schede di assegnazione obiettivi sono divenuti ormai strumenti di riferimento per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.

L'AIFA ha coniugato 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 2020, da un lato, e la definizione e concretizzazione degli obiettivi, strategici e operativi, per l'anno 2020, 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 2020, come sopra già accennato, il tempestivo, puntuale e qualificato svolgimento delle funzioni di ausilio e supporto all'OIV da parte dell'Ufficio della Struttura Tecnica Permanente 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 oltreché numerosi e complessi compiti attribuiti.

L'Organismo ha svolto nel corso dell'anno 2020 un'intensa attività di monitoraggio attraverso l'esame analitico di dati e documenti forniti dagli Uffici competenti, nonché - come già illustrato - attraverso l'elaborazione di propri questionari indirizzati ai dirigenti di II fascia con una successiva audizione dei medesimi volta a chiarire gli aspetti particolarmente più rilevanti.

L'OIV, in merito a quest'ultima metodologia, ha programmato periodiche riunioni (svoltesi presso la sede dell'Agenzia e sulla Piattaforma telematica Starleaf durante il periodo di emergenza COVID-19) sia con la Direzione Generale che con i Capi Area e i dirigenti di tutti gli Uffici, richiedendo peraltro la formulazione di specifiche relazioni volte a conoscere eventuali problematiche interessanti da una parte la effettiva metodologia di attribuzione degli obiettivi e misuratori e dall'altra la esistenza di eventuali problematiche funzionali – relazioni sempre riportate espressamente nei verbali di riunione al fine della pronta conoscenza di quanto evidenziato dagli Organi di indirizzo politico (CdA) e gestionale (Direttore Generale) a cui gli stessi verbali sono stati sempre tempestivamente trasmessi - ha svolto un ruolo guida per il miglioramento degli aspetti metodologici del ciclo della *performance*.

Il Collegio ha dato corso nell'anno solare 2020 segnatamente alle seguenti attività:

1. validazione della Relazione sulla *Performance* AIFA 2019;
2. formulazione al C.d.A. di proposte di valutazione dei Direttori Generali succedutisi nel corso del 2019;
3. all'approvazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2019, nonché alla compilazione dell'allegato 1 della delibera CiVIT n.23/2013;
4. all'attestazione dell'avvio del ciclo della *performance* con l'esame del Piano 2020-2022 e 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 2020 assegnati ai dirigenti ed al personale del comparto;
6. alla verifica della coerenza degli obiettivi con il *budget* 2020 e il *budget* triennale 2020-2022;
7. al monitoraggio intermedio degli obiettivi raggiunti nel corso del 2020;
8. alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e dell'erogazione dei premi in relazione al ciclo della *performance* anno 2019 (compilazione allegato 3 delibera CiVIT n.23/2013);
9. all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 213 del 4 marzo 2020 e al successivo comunicato del Presidente ANAC del 12 marzo 2020;
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. alla 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. all'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. al 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 2020, così come nell'anno 2019, ha attuato la prescrizione normativa prevedendo una interlocuzione con il Collegio dei Revisori dell'Agenzia ritenendo la propria inequivoca competenza giuridica, istituzionale e funzionale anche sulla attività del precitato Collegio, 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, attraverso sia un concordato tempestivo scambio dei relativi verbali di riunione sia con contatti diretti tra i rispettivi Presidenti sia con la partecipazione reciproca a riunioni specificatamente indette. Tale procedura anche nel 2020 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, 20 aprile 2021

Il Presidente

Sergio Basile

approvato in videoconferenza

I Componenti

Laura De Rentiis

approvato in videoconferenza

Alberto Manfredi Selvaggi

approvato in videoconferenza