

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Atto di validazione della Relazione sulla *performance* 2021

Visto l'art. 14, comma 4, lett. c), d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150;

Viste le Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3/2018 adottate dal Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della *performance*;

Vista la Relazione sulla *performance* 2021, approvata a maggioranza dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28 del 16 giugno 2022 e trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione mediante posta elettronica in data 20 giugno;

Considerato che risultano positivi gli accertamenti previsti e le verifiche effettuate;

l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia Italiana del Farmaco, come da allegata relazione accompagnatoria e con le osservazioni nella stessa contenute, da intendersi quale parte integrante del presente atto

VALIDA

la Relazione sulla *performance* 2021 dell'Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA).

Roma, 21 giugno 2022

Il Presidente

Dott. Sergio Basile



I Componenti

Cons. Laura De Rentiis



Dott. Alberto Manfredi Selvaggi





AIFA

AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione accompagnatoria dell'atto di validazione della Relazione sulla Performance 2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia Italiana del Farmaco, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e delle delibere CIVIT n. 4/2012, n. 5/2012, nonché delle Linee Guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3/2018, adottate dall'Ufficio per la valutazione della *performance* del Dipartimento della funzione pubblica, ha preso in esame la Relazione sulla *Performance* 2021, con i relativi allegati, approvata a maggioranza dal Consiglio di Amministrazione dell'AIFA con delibera n. 28 del 16 giugno 2022 e, successivamente, trasmessa a questo Organismo il 20 giugno 2022.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base dei documenti forniti dall'Amministrazione e degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare, *in primis* attraverso l'interlocuzione diretta con il Direttore generale e con i dirigenti dell'Agenzia, avvenuta nel corso dell'anno.

Le attività propedeutiche alla validazione dei contenuti della Relazione sulla *Performance* 2021 si sono altresì svolte mediante l'analisi della documentazione trasmessa e la ricognizione dei documenti relativi ai processi di rendicontazione delle *performance* organizzativa e di valutazione delle *performance* individuali.

Il presente documento espone di seguito, in modo sintetico, il risultato dell'attività che l'OIV ha svolto attenendosi, in particolare, alle "*Linee guida per la Relazione annuale sulla performance – Ministeri*" n. 3/2018 emanate dal Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della *performance*.

Le citate linee guida hanno infatti fornito indicazioni metodologiche in merito alle modalità di redazione della Relazione annuale sulla *performance* da parte delle amministrazioni e alle modalità di validazione della stessa da parte degli OIV.

La Relazione annuale sulla *performance* si configura come strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo

M
Am *AG*

conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*.

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

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

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

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

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

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

Con riferimento alle risorse umane, la Relazione chiarisce che al 31 dicembre 2021 quelle a disposizione dell'Agenzia erano pari a 576 (rispetto a 545 unità al 31 dicembre 2020),

me
Duis *SS*

distribuite per profilo dirigenziale e aree funzionali di inquadramento come nello schema di seguito riportato:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020	Variazione
Dirigenti	291	264	+27
Impiegati Area III	156	156	0
Impiegati Area II	121	117	+4
Impiegati Area I	8	8	0
Totale	576	545	+31

Risultano altresì tra comandi in e comandi out n. 47 unità al 31 dicembre 2021

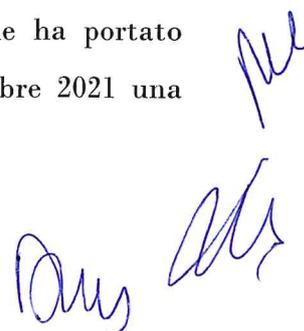
Relativamente alle risorse umane in organico utilizzate per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali viene dato conto che in data 1 febbraio 2021 sono state assunte per scorrimento di graduatorie vigenti le seguenti unità di personale:

- n. 10 unità dirigente sanitario farmacista;
- n. 1 unità dirigente sanitario chimico;
- n. 1 unità funzionario giuridico;
- n. 3 unità funzionario economico-finanziario;
- n. 8 unità assistente dei servizi Area II F2.

Viene riferito poi che a seguito dell'incremento della dotazione organica di n. 40 unità, ai sensi dell'art. 1, comma 430 della legge n. 178/2020, l'AIFA ha bandito, nel corso del 2021, n. 10 procedure concorsuali per il reclutamento delle seguenti professionalità:

- n. 2 dirigenti sanitari medici;
- n. 8 dirigenti sanitari farmacisti;
- n. 2 funzionari tecnico-sanitari;
- n. 1 funzionario dei servizi tecnici, della prevenzione e dei processi;
- n. 10 funzionari giuridici di amministrazione;
- n. 4 funzionari economico-finanziari;
- n. 2 funzionari linguistici;
- n. 4 funzionari della comunicazione;
- n. 2 funzionari statistici;
- n. 5 assistenti di amministrazione.

Inoltre, viene dato conto che, stante l'esito del concorso a n. 2 posti per funzionario statistico, bandito ai sensi dell'art. 1, comma 430 sopra richiamato, che ha portato all'individuazione di un solo vincitore, è stata bandita in data 31 dicembre 2021 una procedura per la selezione dell'unità a copertura del posto rimasto vacante.



In esito a dette procedure di reclutamento, l'Agenzia, come riferito, ha proceduto nell'anno 2021 all'assunzione a tempo indeterminato di n. 10 funzionari area III - posizione economica F1, e di n. 2 dirigenti sanitari medici.

Viene rappresentato, ancora, che nel mese di dicembre 2021 sono stati assunti i vincitori del concorso a n. 11 posti di dirigente sanitario biologo e dal 1° marzo 2022 sono stati assunti, a tempo indeterminato, n. 8 dirigenti sanitari farmacisti, a cui bisogna aggiungere n. 5 assistenti amministrativi Area II - posizione economica F2 e n. 14 funzionari Area III - posizione economica F1.

Nel mese di dicembre 2021, ai sensi della legge n. 56/2019 ed in conformità al PTFP, l'Agenzia ha proceduto allo scorrimento di n. 4 unità di dirigente sanitario medico della graduatoria relativa alla procedura bandita con determina DG/354/2021, nonché allo scorrimento di un funzionario linguistico, relativamente alla graduatoria DG/818/2019.

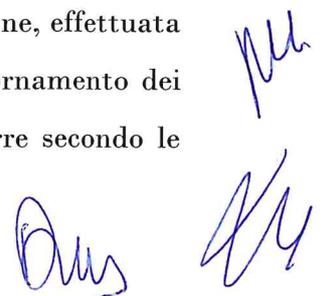
Infine, il decreto legge 30 dicembre 2021 n. 228, all'art. 4, comma 4, lettera b) ha sancito la proroga e il rinnovo, fino al completamento delle procedure concorsuali di cui al comma 430 della menzionata legge n. 178/2020 e, comunque, non oltre il 30 giugno 2022, dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa con scadenza entro il 31 dicembre 2021, nel limite di 30 unità, nonché i contratti di prestazione di lavoro flessibile di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con scadenza entro il 31 dicembre 2021, nel limite di 39 unità.

Alla luce di quanto disposto della sopracitata legge 228/2021, viene riferito che l'Agenzia ha prorogato n. 21 contratti di collaborazione coordinata e continuativa e n. 35 contratti di prestazione di lavoro flessibile.

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

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

L'analisi dello stato delle risorse, con particolare riferimento alle risorse umane, effettuata nella Relazione può costituire un importante elemento di *input* per l'aggiornamento dei Piani dei fabbisogni di personale che le amministrazioni devono predisporre secondo le



previsioni degli articoli 6 e 6 *ter* del d.lgs. n. 165/2001 e delle linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica.

Tracciato il quadro delle risorse umane dell'Agenzia, la Relazione illustra sinteticamente l'*iter* seguito per l'assegnazione e valutazione degli obiettivi triennali e annuali, dettagliati nella successiva sezione della Relazione, nonché le innovazioni apportate ai sistemi informativi.

Specifico e ampio spazio all'interno del paragrafo n. 2.3 della Relazione è dedicato alle iniziative di informazione e comunicazione istituzionale condotte nel corso del 2021, nonché i rapporti internazionali. In particolare, la Relazione elenca gli eventi istituzionali nazionali e/o internazionali, veicolati anche attraverso i canali *social* dell'Amministrazione, tra cui alcuni connessi all'emergenza sanitaria da COVID-19.

L'Agenzia inoltre continua a partecipare al "Laboratorio di sperimentazione della valutazione partecipativa", indetto e coordinato dall'Ufficio Valutazione della *Performance* (UVP) del Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di essere accompagnata nel percorso di implementazione del sistema della valutazione partecipativa (in linea con l'art. 19 *bis* del d.lgs. n.150/2009 "Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali"). Il laboratorio ha preso avvio nel mese di ottobre 2020 e il lavoro svolto nella prima fase ha portato all'individuazione di un servizio dell'Agenzia per la sperimentazione della valutazione partecipativa e alla prima analisi e mappatura dei relativi *stakeholders* ma non sono allo stato noti i risultati dei lavori del citato laboratorio.

Il terzo paragrafo della Relazione è dedicato propriamente alla rendicontazione dei risultati di *performance* organizzativa.

Gli obiettivi risultano organizzati secondo sette direttrici strategiche, che si declinano in 8 obiettivi triennali, a loro volta ripartiti in obiettivi annuali di maggior dettaglio.

La numerazione degli obiettivi descritti nel documento coincide con quella del Piano sulla *Performance* 2021-2023.

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

- centro di responsabilità (strutture/Uffici);
- durata;
- descrizione;
- indicatore;
- *target*;



- rendicontazione dell'esito del raggiungimento dell'obiettivo;
- percentuale di valutazione del risultato raggiunto e risorse finanziarie destinate alla realizzazione dell'obiettivo.

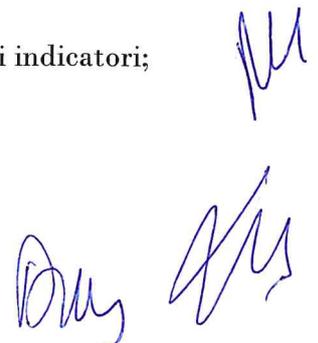
L'OIV effettua la valutazione della *performance* organizzativa complessiva annuale, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a. misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei *target* associati agli obiettivi specifici triennali effettuate dai dirigenti dell'Amministrazione;
- b. verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;
- c. multidimensionalità della *performance* organizzativa (in coerenza con i contenuti del Piano);
- d. eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'amministrazione ha operato nell'anno di riferimento.

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

La validazione della Relazione viene effettuata dal Collegio essendo stati verificati:

- a. la coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della *performance* 2021-2023;
- b. la coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. la verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. la verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione;



- g. l'effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DPF;
- j. la sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. la chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Ferma restando la positiva verifica analitica degli sopraelencati elementi, nella valutazione di sintesi non si può non osservare che non è stata assicurata, anche per l'anno in considerazione, la *ratio* dello stesso sistema della *performance*. Nella specie, in via di principio è assolutamente da censurare l'avvenuta collocazione di tutto il personale nella fascia di valutazione massima tale da determinare, in concreto, un'attribuzione "a pioggia" del trattamento economico accessorio nella misura più elevata in quanto consolidante, come più volte negativamente stigmatizzato dall'Organismo anche in passato una effettiva, è da ritenersi, inadeguata analisi critica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi fissati tali da non determinare una differente e differenziata scala meritocratica.

Alla luce delle considerazioni fin qui espresse, l'Organismo Indipendente di Valutazione, riconoscendo la concreta realizzazione del ciclo della *performance* 2021, previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 150 del 2009, valida la Relazione sulla *Performance* 2021 dell'Agenzia Italiana del Farmaco con provvedimento che si allega.

Roma, 21 giugno 2022

Il Presidente

Dott. Sergio Basile



I Componenti

Cons. Laura De Rentiis



Dott. Alberto Manfredi Selvaggi

