

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Agenzia italiana del farmaco – AIFA
AIFA

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	In attuazione di quanto previsto all'art. 13, comma 6, lett.b) del D.Lgs. n. 150/2009 e conformemente alle linee guida deliberate dall'attuale ANAC, l'Agenzia Italiana del Farmaco presenta la relazione sulla performance relativa all'anno 2013. La relazione è strutturata sulla base delle indicazioni fornite con la citata delibera n. 5/2012 dell'ANAC, e suo successivo aggiornamento, e rappresenta il risultato conclusivo dell'intero ciclo di gestione della performance con il quale si forniscono i principali output che consentono di conoscere l'efficacia operativa dell'organizzazione e valutarne la gestione in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Nell'anno 2013 l'Agenzia Italiana del Farmaco ha rafforzato la sua presenza e la sua centralità nel sistema regolatorio nazionale, perseguendo un modello di gestione autorevole e partecipativo nei processi decisionali e nelle dinamiche relazionali con i propri interlocutori, in primis i malati e agendo con rigore tecnico-scientifico anche fuori dai confini nazionali. L'AIFA ha avviato le attività propedeutiche di preparazione al semestre di Presidenza europea, che sarà ospitato in Italia nel periodo 2014-2015, ed in tal senso nei prossimi mesi avrà un ruolo fondamentale a livello europeo.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	L'Agenzia si è mossa su 4 direttrici di lavoro: I vincoli programmatici esistenti con gli stakeholder, Il Piano di attività per l'anno 2013, approvato dal CdA dell'AIFA La nuova normativa di Farmacovigilanza, Gli adempimenti previsti dal Decreto Legge del 13 settembre 2012 n. 158 (Decreto "Balduzzi").	SI
2.2	L'amministrazione	Le risorse umane dell'Agenzia al 31 dicembre 2013 sono pari a 390 unità. Le dinamiche sono state condizionate dalla spending review che ha comportato l'adozione di provvedimenti di riordino dell'amministrazione. L'Agenzia ha provveduto, su impulso dell'OIV, a curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione.	SI
2.3	I risultati raggiunti	L'approccio gestionale adottato ha assunto come prioritaria la mission istituzionale e la prospettiva "esterna" nei confronti dell'azione dell'Agenzia - ossia degli stakeholder, in primis operatori di settore/utenti e SSN. L'Agenzia ha orientato il suo operato in coerenza con il mandato istituzionale e in rispondenza alle tre direttrici etiche e di mission che si è assegnata – Appartenenza, Trasparenza e Responsabilità. Fra i risultati raggiunti si citano: nuovi sistemi informativi, Banca dati dei Farmaci, percorsi decisionali sui farmaci, stipula accordi internazionali e nazionali, incremento attività Scientific Advice, potenziamento HTA.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	1.1. Tra le criticità si rileva che nonostante si è proseguito nell'opera di consolidamento della dotazione organica dell'Agenzia, questa è ad oggi sottodimensionata rispetto alle attività dell'AIFA. Si menziona in particolare la struttura sottodimensionata degli ispettori in generale. Altra criticità è rappresentata dalla prossima scadenza del personale con incarico dirigenziale. L'opportunità riguarda i servizi resi a terzi, con incremento di entrate proprie, quali: attività nazionali di consulenza scientifica; attività di formazione e formazione continua agli operatori del settore; analisi di ricerche e studi di settore; attività editoriali.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	3. Gli obiettivi e i risultati raggiunti, nonché i relativi scostamenti, si possono evincere dai successivi capoversi.	SI

3.1	Albero della <i>performance</i>	La struttura dell'albero della performance di AIFA prevede 6 macro obiettivi che si declinano in 23 obiettivi strategici a loro volta ripartiti in 89 obiettivi operativi. Per ogni obiettivo il metodo prevede una declinazione che include: linee di azione programmate; risultati attesi; Ufficio/Unità di riferimento; rendicontazione dell'esito del raggiungimento dell'obiettivo, % di valutazione del risultato raggiunto e risorse finanziarie destinate alla realizzazione dell'obiettivo. L'albero della performance riesce a includere tutto il core business dell'Agenzia.	
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono la diretta declinazione degli indirizzi programmatori che il Ministero della Salute assegna ad AIFA. La particolarità dell'Agenzia è avere applicato a tutti i livelli della sua articolazione organizzativa, un modello che, partendo dagli obiettivi di mission, a cascata, definisce per ogni sottogruppo, lo specifico obiettivo ed apporto. In teoria la somma degli obiettivi conseguiti dalle Unità, genera il risultato complessivo di organizzazione.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Aifa ha operato dando massimo risalto ad un percorso mirato in tema di trasparenza, valutazione, merito e qualità dei servizi offerti, come risulta dal Portale	SI
3.4	Obiettivi individuali	AIFA ha da tempo implementato un sistema di valutazione individuale che copre il 100% delle risorse umane impegnate. Il sistema è regolamentato anche secondo la analoga tempistica della negoziazione budget. Gli strumenti (schede individuali) vengono regolarmente monitorati dall'OIV.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	1. Sono adeguatamente esplicitati i principali valori di bilancio e di risultati in termini di efficienza ed economicità, mediante l'utilizzo degli indicatori di bilancio presentati anche in modalità tabellare con indicazione dei valori raggiunti nei diversi anni al fine di rappresentare l'evolversi della gestione.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	5. Per quanto concerne l'ambito di pari opportunità e bilancio di genere si rinvia allo specifico (vedere la Relazione rif. Allegato 1: Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere).	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>	La Relazione sulla Performance 2013 rappresenta il documento attraverso il quale l'Agenzia presenta i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento, concludendo il complesso ciclo della performance. In questo contesto tutti i dipendenti AIFA sono direttamente coinvolti al raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Al documento hanno contribuito i diversi Responsabili di Ufficio/Unità e, nelle conclusioni del ciclo della Performance, hanno acquisito particolare rilievo l'OIV e tutti gli altri attori coinvolti nei processi di Pianificazione e controllo. Per quanto attiene al processo di Programmazione strategica e al Ciclo della Performance, è stato redatto un diagramma di flusso, che viene allegato al Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato a gennaio 2014, che rappresenta le varie fasi, i tempi ed i soggetti coinvolti.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Punti di forza riguardano il miglioramento del ciclo performance sotto il profilo della partecipazione e consapevolezza. Il sistema ha evidenziato chiaramente i livelli di raggiungimento dei singoli obiettivi, dando indicazione sulle aree a maggiore difficoltà. Invece, tra i punti di debolezza nel ciclo di gestione della performance è auspicabile l'adozione anticipata del Piano annuale delle attività dell'Agenzia., ai fini di garantire il collegamento delle risorse economico-finanziarie agli obiettivi sia strategici che operativi presenti nel Piano stesso.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella è presente nel corpo del testo e contiene tutte le informazioni richieste, inclusi gli indicatori di misurazione ed i target.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La tabella in oggetto contiene, oltre alla elencazione dei documenti del ciclo di gestione della performance, i relativi link al sito della Agenzia.	SI

Allegato 4

Tabelle sulla valutazione individuale

La Agenzia ha fornito nel documento in dettaglio le indicazioni relative a tali valutazioni, con tabelle specifiche disaggregate per profilo professionale.

SI

