



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione accompagnatoria dell'atto di validazione della Relazione sulla Performance 2017

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia Italiana del Farmaco, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e delle successive delibere ex CiVIT n. 4/2012, n. 5/2012 e n. 6/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2017 approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'AIFA con delibera n. 23 del 18 giugno 2018 e trasmessa allo scrivente Organismo con nota prot. STDG/P/70596 in data 20 giugno 2018. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base dei documenti esaminati e degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare nel rispetto del termine del 30 giugno, stabilito dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, ai fini della approvazione, validazione e pubblicazione della Relazione sulla Performance.

Le attività propedeutiche alla validazione dei contenuti della Relazione sulla Performance 2017 si sono svolte mediante l'analisi della documentazione trasmessa e la ricognizione dei documenti relativi ai processi di rendicontazione delle performance organizzative e di valutazione delle performance individuali, nonché gli incontri diretti e interviste con i dirigenti responsabili delle Aree, strutture queste ultime in cui risultano articolati tutti gli altri settori e uffici dell'Amministrazione. 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 validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance", oggetto della Delibera CiVIT n. 6/2012, aggiornata il 4 luglio 2013.

Le verifiche dell'O.I.V. hanno dunque tenuto in considerazione i tre ambiti di validazione definiti nelle richiamate Delibere CiVIT.

Sotto il profilo della *compliance* è stata verificata la conformità della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e alle indicazioni contenute nella delibera CiVIT n. 5/2012 recante “Linee guida relative alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla performance, di cui all’art. 10, comma 1, lettera b)”.

Sono state altresì verificate, a campione, l’attendibilità e la completezza dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, accertandosi anche una adeguata comprensibilità della stessa, che sarà pubblicata sul portale istituzionale dell’Agenzia, per i cittadini, gli utenti e gli altri *stakeholder*, al fine di favorire un controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell’amministrazione.

Nella presente relazione sono esposte le considerazioni maturate durante il processo attraverso il quale l’O.I.V. ha verificato la struttura e i contenuti della Relazione sulla Performance 2017: i contenuti sono articolati per oggetto di verifica con la formulazione di un giudizio finale di sintesi in termini di “*validato*” o “*non validato*” per ciascuna delle aree oggetto di verifica.

Il documento oggetto di validazione, quale momento conclusivo dell’intero ciclo di gestione della performance, offre una rappresentazione completa di tutta l’attività dell’Agenzia, mediante una impostazione articolata in una sintesi e in diversi capitoli che hanno ad oggetto gli obiettivi perseguiti, i risultati raggiunti, gli scostamenti, le risorse impiegate, le pari opportunità e il bilancio di genere.

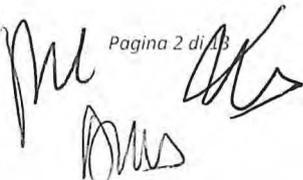
1. Presentazione e indice

La presentazione e l’indice della Relazione rispettano le indicazioni contenute nella delibera CiVIT n. 5/2012. In considerazione degli elementi individuati, l’area oggetto di verifica è validata.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

La sezione, nel suo complesso, illustra sinteticamente ed efficacemente le principali caratteristiche del contesto interno ed esterno in cui ha operato l’Amministrazione nel corso dell’anno 2017, sia con riferimento ai più rilevanti interventi normativi che hanno interessato l’attività dell’Agenzia, sia con riguardo alle misure strutturali e organizzative adottate nel trascorso anno per rafforzare la presenza dell’AIFA nell’ambito regolatorio nazionale e internazionale.

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Pagina 2 di 3


In questo paragrafo sono evidenziate con estrema sintesi gli interventi normativi, non necessariamente di rango primario, che hanno avuto ricadute sulle attività e sulle funzioni dell'Agenzia. Si ha riguardo in particolare ai seguenti atti:

- Legge 4 agosto 2017, n. 124 “*Legge annuale per il mercato e la concorrenza*”
- Decreto Legge 7 giugno 2017, n. 73, convertito con modificazioni dalla Legge 31 luglio 2017, n. 119 “*Disposizioni urgenti in materia di prevenzione vaccinale ((, di malattie infettive e di controversie relative alla somministrazione di farmaci))*”
- Decreto ministeriale 7 settembre 2017 “*Disciplina dell'uso terapeutico di medicinale sottoposto a sperimentazione clinica*”

Seppur in modo sintetico, il paragrafo consente di ricostruire il contesto normativo in cui opera l'Agenzia: l'area viene pertanto validata, pur segnalando la necessità di ampliare e dettagliare maggiormente gli aspetti descritti al fine di consentire una più ampia lettura dei fenomeni ai destinatari della relazione.

2.2 L'Amministrazione

In questo paragrafo viene efficacemente descritta la struttura organizzativa dell'ente, così come delineata dal Regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'AIFA, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 dell'8 aprile 2016. Particolare risalto è conferito alle risorse umane (pari a 479 unità alla data del 31 dicembre 2017), in considerazione del fatto che, nel corso dell'anno 2017, in attuazione di quanto disposto dall'art. 9-duodecies del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, l'Agenzia ha proceduto alla assunzione con contratti di lavoro a tempo indeterminato di 98 unità di personale, mediante scorrimento delle graduatorie vigenti. A ciò si aggiunga il rilievo per cui, nel mese di dicembre 2017, sempre in base alla precitata disposizione normativa, è stato possibile bandire 10 procedure concorsuali per il reclutamento di ulteriori 90 unità di personale, suddivise per distinti profili professionali.

Nell'ottica del rafforzamento a livello nazionale e internazionale del ruolo svolto dall'Agenzia, evidenziato in premessa, si pone tale ampliamento della dotazione, normativamente previsto e funzionale al migliore perseguimento degli obiettivi rientranti nel mandato istituzionale in coerenza con le direttrici etiche che l'Agenzia stessa si è data: appartenenza, trasparenza, responsabilità e riservatezza.

La Relazione riporta inoltre correttamente il numero di lavoratori assunti con contratti di lavoro flessibile (contratti a tempo determinato e contratti interinali), distinti per profili professionali, e dei titolari di incarichi di collaborazione di cui l'Amministrazione si è

avvalsa nel corso dell'anno 2017 nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali previste per il completamento della nuova dotazione organica.

Complessivamente il quadro informativo desumibile dall'area di verifica 2.2 è validato.

2.3 I risultati raggiunti

Nel paragrafo la trattazione propone ad un livello descrittivo alcuni risultati raggiunti dall'Amministrazione, raggruppati per ambito di attività, rinviando al corpo centrale del documento (da pagina 19 a pagina 112) per una più compiuta definizione dei singoli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi.

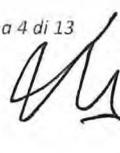
A titolo esemplificativo, rilievo significativo è stato dato alle attività del Settore ICT in funzione, da un lato, di consolidamento dei sistemi informativi esistenti e, dall'altro, di correzione, adeguamento ed evoluzione degli stessi, nonché alle iniziative di informazione e comunicazione istituzionale poste in essere nel corso dell'anno 2017 dall'Agenzia attraverso il proprio Ufficio Stampa e Comunicazione. Rileva in tale ambito il Collegio la essenziale priorità di uno sviluppo complessivo della informatizzazione dei processi dell'Amministrazione anche attraverso una indicazione e realizzazione di priorità istituzionali ben definite.

In ambito internazionale è stata garantita la costante partecipazione dell'Agenzia ai tavoli tecnici nell'ambito dell'Unione Europea (EMA, Commissione europea, Consiglio UE) e delle altre istituzioni internazionali preposte alla disciplina e al controllo del sistema regolatorio dei farmaci (ICMRA, WHO, PIC/S, ICH).

Con riferimento agli accordi con altri Paesi, si rileva che nel corso del 2017 è stato stipulato un Additional Technical Protocol of Collaboration tra l'Autorità Maltese e l'AIFA a integrazione e completamento di accordi preesistenti e si è proceduto alla stipula di due ulteriori Technical Protocol of Collaboration tra AIFA e, rispettivamente, l'Agenzia di Stato di Controllo dei Medicinali della Lituania e l'Agenzia di Stato dei Medicinali della Lettonia.

In questo paragrafo si segnala altresì che la politica di bilancio dell'Agenzia è orientata al mantenimento di una gestione economica e finanziaria che garantisca una stretta correlazione fra le entrate stanziare nei documenti di programmazione e le corrispondenti spese di gestione e per investimenti, denotandosi in tal modo un sostanziale equilibrio economico-finanziario per l'esercizio considerato.

L'Agenzia può, inoltre, generare entrate proprie mediante erogazione di servizi a terzi: tra questi, di peculiare rilevanza è l'attività di *Scientific Advice nazionale (SAN)*,

 Pagina 4 di 13 

efficacemente portata avanti nel 2017 con l'avvio di 17 nuove procedure e il completamento di 6 procedure instaurate nell'anno precedente.

Sul piano della adeguatezza, della completezza e della comprensibilità dei contenuti, l'area di verifica 2.3 è da considerarsi validata.

2.4 Le criticità e le opportunità

Questo paragrafo presenta in forma sintetica le principali criticità che hanno inciso sul raggiungimento degli obiettivi, così come risultanti dal Piano della Performance 2017 – 2019 approvato dall'Amministrazione.

Tra queste, viene dato risalto specialmente al sottodimensionamento dell'organigramma dell'Agenzia in relazione alla importante missione istituzionale che le è conferita: sono così emerse carenze strutturali e funzionali che dovranno essere superate anche grazie all'ampliamento della dotazione organica e al riordino conseguito all'attuazione delle disposizioni contenute nel D.L. 78/2015, convertito con modificazioni dalla Legge n. 125/2015.

Parallelamente e con maggior vigore, vengono tracciate le opportunità che si profilano per l'Agenzia, a partire dalla redistribuzione in ambito europeo dei carichi di lavoro conseguente alla Brexit e, pertanto, alla necessità per le agenzie regolatorie europee di sopperire al lavoro svolto dall'agenzia britannica con l'impegno di risorse nazionali, in particolare nelle procedure di valutazione dei farmaci e nelle ispezioni europee.

Ulteriori opportunità arriveranno dalle terapie avanzate recentemente autorizzate e da quelle in corso di approvazione a livello europeo (es. CAR-T) e dall'uso di tecniche di editing genomico (CRISPR/Cas9) dalla enorme potenzialità terapeutica correlata tuttavia a imponenti costi, con importanti sfide per le agenzie regolatorie sia da un punto di vista scientifico, che di sostenibilità economica.

Per quanto concerne, poi, la ricerca scientifica, l'AIFA tende a potenziare la ricerca indipendente mediante il finanziamento di progetti top-down impostati sulla base di criteri scientifici rigorosi.

Altra notevole occasione di miglioramento sarà data dalla implementazione del Settore Information and Communication Technology deputato, tra l'altro, a sovrintendere allo sviluppo delle attività correlate alla interoperabilità tra sistemi informativi in ambito nazionale e in ambito della EU Telematics Governance.

Non sembrano, tuttavia, sviluppate in maniera sufficientemente analitica le azioni correttive da porre in essere per il superamento delle più volte osservate criticità proprio nell'ambito dei sistemi informativi in uso nell'Agenzia.



Page 5 of 13

Pur con le rilevate possibilità di miglioramento dei contenuti, l'area di verifica 2.4 è validata.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

In osservanza dello schema fornito con la delibera CiVIT n. 5/2012, la parte preponderante del documento è costituita dalla precisa individuazione degli obiettivi strategici e di quelli operativi in cui i primi si articolano.

La sezione dedicata agli obiettivi, nel suo insieme, esprime un buon compromesso tra analisi e sintesi nella descrizione dei livelli di raggiungimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi. Si rappresenta, tuttavia, l'assenza di un'analisi del *trend* storico estesa a tutte le attività di maggiore rilevanza dell'Agenzia. Di seguito sono proposte osservazioni di maggior dettaglio in relazione alla verifica di questi elementi.

La Relazione dell'Amministrazione oggetto di validazione da parte del Collegio evidenzia il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nei documenti programmatici, in particolare nel Piano della Performance, e consente pertanto di valutare l'efficacia operativa dell'organizzazione e della gestione nel suo complesso considerata rispetto agli obiettivi che l'Agenzia si è originariamente prefissata.

3.1 Albero della performance

Il documento riporta lo schema di albero della performance delineato nel Piano della Performance 2017 – 2019. La struttura dell'albero della performance prevede 6 macro obiettivi (obiettivi di mission) che si declinano in 70 obiettivi strategici, a loro volta ripartiti in obiettivi operativi di maggior dettaglio che vengono singolarmente rendicontati.



Malgrado la ricchezza dei contenuti proposti, risulta che non vi è perfetta corrispondenza tra il quadro di programmazione contenuto nel Piano della performance 2016-2018 e i contenuti di rendicontazione descritti nella Relazione.

[Firma]
[Firma]
Pagina 6 di 13

Ciò è dovuto al fatto, come evidenziato dall'Amministrazione, che nella Relazione sulla Performance si tiene conto unicamente degli obiettivi relativi all'anno 2017, perché proprio nel corso del 2017 è emersa in alcuni casi l'opportunità di rimodulare taluni obiettivi rispetto alla loro originaria definizione: in questi casi la Relazione risulta sufficientemente precisa nella misura in cui riporta in apposite note la descrizione degli obiettivi originari, così come definiti nel Piano della Performance 2017 – 2019, in modo da consentire un immediato confronto.

La presenza dell'“Allegato 2”, riportando in forma di tabella riepilogativa gli obiettivi strategici, rende ad ogni modo più fruibile il documento.

Per ciascun obiettivo strategico 2017 sono riportati gli obiettivi operativi che lo compongono e per ciascun obiettivo operativo sono evidenziati i seguenti elementi:

- Centro di Responsabilità (Ufficio/Unità)
- Durata
- Descrizione
- Indicatore
- Target
- Rendicontazione dell'esito del raggiungimento dell'obiettivo
- Percentuale di valutazione del risultato raggiunto (con indicazione delle risorse finanziarie destinate alla realizzazione dell'obiettivo).

In virtù della conformità e chiarezza delle informazioni rese, l'area di verifica 3.1 viene validata.

3.2 Obiettivi strategici

In questo paragrafo vengono rendicontati i risultati raggiunti nel corso del 2017 con riferimento agli obiettivi strategici individuati nel Piano della Performance 2017 – 2019 e agli obiettivi operativi in cui vengono declinati i primi.

Dall'esame del documento si evince, nella maggioranza dei casi, il corretto raggiungimento dei risultati prefissati mediante il rispetto del *target* inizialmente assegnato per ciascun obiettivo, confermandosi un andamento tendenzialmente positivo e in continuità rispetto agli anni precedenti.

Tuttavia, l'Organismo osserva che in alcuni limitati casi gli obiettivi prefissati sono stati solo parzialmente raggiunti; di seguito, a titolo esemplificativo, si elencano i casi di parziale raggiungimento degli obiettivi, in tal modo rilevandosi una maggiore analisi critica, rispetto al passato, da parte del Direttore Generale sulle attività sottese agli obiettivi conferiti:

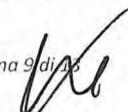



Pagina 7 di 13

- **Obiettivo operativo n. 1.25.1:** Garantire la realizzazione e l'operatività dei Registri (pag. 55 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 93%
- **Obiettivo operativo n. 1.27.1:** Valutazione dell'opportunità di partecipazione dell'Agenzia a programmi di collaborazione istituzionale con altri Enti (pag. 57 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 67%
- **Obiettivo operativo n. 1.29.1:** Cura dei rapporti con i mass-media, monitoraggio della carta stampata e dei social media; cura del sito istituzionale dell'Agenzia; promozione delle iniziative editoriali, di informazione e comunicazione; cura dell'attività d'informazione sui farmaci ai cittadini e di educazione sanitaria (pag. 58 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 88%
- **Obiettivo operativo n. 2.1.1:** Garantire l'applicazione e l'aggiornamento degli schemi di rimborso condizionato correlati ai Registri (pag. 63 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 80%
- **Obiettivo operativo n. 3.2.1:** Promuovere l'accesso ai dati, secondo competenza, all'utenza pubblica delle Regioni, degli ospedali e delle Aziende farmaceutiche (pag. 69 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 80%
- **Obiettivo operativo n. 4.1.1:** Attuazione delle previsioni normative ai sensi della Legge 189/2012 - AIFA come Autorità Competente nella valutazione delle sperimentazioni cliniche (SC) (pag. 72 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 96%
- **Obiettivo operativo n. 6.2.7:** Attività di funzionamento (Attività istituzionale in materia di affari legali e normazione: assistenza legale e giuridica in favore della Direzione Generale, delle Commissioni tecniche (CTS e CPR) e degli Uffici tecnici dell'Agenzia, anche al fine dell'adozione dei provvedimenti amministrativi di rispettiva competenza e del contenimento del contenzioso e rafforzamento della cooperazione tra le Agenzie regolatorie Europee, l'EMA e la Commissione UE.) (pag. 98 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 96%

- **Obiettivo operativo n. 6.3.1:** Controllo della delivery dell'appalto RTI Almagora (SAL) fino alla scadenza. Attivazione procedure per sviluppo S.I. (pag. 102 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 80%
- **Obiettivo operativo n. 6.3.2:** Migliorare il livello di organizzazione e conoscenza dei basamenti informativi relativi al ciclo di vita del farmaco ai fini del supporto delle decisioni e controllo di processo (pag. 103 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 60%
- **Obiettivo operativo n. 6.3.3:** Rispetto della pianificazione (Master Plan) (pag. 103 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 60%
- **Obiettivo operativo n. 6.4.1:** Analisi dei report prestazionali per il monitoraggio dei livelli di servizio contrattualizzati con eventuali applicazioni di azioni correttive e misure preventive (2017 e 2018) ed attivazione nuovo impianto tecnologico (2019) (pag. 104 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 73%
- **Obiettivo operativo n. 6.5.1:** Partecipazione attiva dell'IT in ambito internazionale (pag. 105 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 75%
- **Obiettivo operativo n. 6.6.1:** Gestione del fornitore delle soluzioni tecnologiche per la difesa dalle minacce malware avanzate (anti-APT) (pag. 105 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 80%
- **Obiettivo operativo n. 6.8.1:** Monitoraggio dell'attività legislativa a livello nazionale, europeo e regionale e cura dei rapporti con il Parlamento (pag. 109 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 83%
- **Obiettivo operativo n. 6.9.1:** Gestione dei rapporti istituzionali con i Ministeri e gli Uffici pubblici e con gli Istituti di ricerca, le società scientifiche, le Associazioni industriali, le Associazioni dei consumatori e dei pazienti e con le Organizzazioni internazionali (pag. 109 della Relazione)
Grado Raggiungimento Obiettivo (%): 80%

Ritiene il Collegio che alcuni di questi obiettivi per i quali non è stato raggiunto il 100% del risultato, con riferimento in particolar modo al Settore ICT, potrebbero essere superati



 Pagina 9 di 36


attraverso un adeguato potenziamento del settore interessato in termini di risorse sia finanziarie che umane, in modo da garantire un supporto sistematico ed efficiente a tutte le aree, nonché ai settori e agli uffici in esse ricomprese, stante la rilevanza trasversale della materia.

L'Agenzia, pur consapevole delle problematiche riscontrate, dovrà porre in essere con ogni consentita urgenza le necessarie misure correttive attuando importanti investimenti volti allo sviluppo di software idonei ad assicurare l'efficace perseguimento delle finalità istituzionali, con l'obiettivo di dotarsi di un sistema informatico – gestionale integrato e di una rete che consenta una più facile e immediata accessibilità ai dati e alle informazioni.

In ragione della completezza espositiva, dell'adeguatezza e della conformità delle informazioni rese, pur con l'osservazione formulata, l'area di verifica 3.2 è validata.

3.3 Obiettivi e piani operativi

A tal riguardo si rinvia al paragrafo precedente in cui sono stati illustrati gli obiettivi strategici collegati ai piani operativi dell'Agenzia.

In questo paragrafo sono invece trattati i temi della trasparenza, della qualità dei servizi offerti, dell'anticorruzione e, infine, della valutazione e del merito.

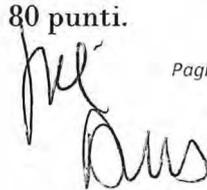
Considerata l'imprescindibile integrazione tra obiettivi individuati nel Piano della Performance 2017 - 2019 e contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017 - 2019, la sezione riporta esaurientemente informazioni riguardanti i risultati in tema di trasparenza e integrità e valutazioni sintetiche sull'efficacia dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. Tenuto conto della complessità dell'Amministrazione e della qualità dei contenuti proposti in termini di descrizione dei risultati raggiunti, la presente area di verifica è validata.

3.4 Obiettivi di Struttura e individuali

Il paragrafo contiene informazioni sintetiche ma efficaci sulle fasi e modalità di assegnazione, monitoraggio e valutazione, comprese eventuali variazioni, degli obiettivi individuali, sul grado di raggiungimento degli stessi e sulla necessaria differenziazione dei giudizi.

Si conferma la corretta applicazione del processo a cascata nella assegnazione degli obiettivi individuali: dalla scheda obiettivi di Ufficio/Unità alla definizione degli obiettivi individuali dei Dirigenti delle professionalità sanitarie e del personale del comparto.

Dall'attenta disamina del documento emerge che su un totale di 54 strutture organizzative, l'87% (pari a 47) si colloca nella fascia tra 91 e 100 punti, il 2% (pari a 1) in quella tra 81 e 90 punti e il 9% (pari a 5) in quella minore o uguale a 80 punti.


Pagina 10 di 18 

Per quanto riguarda, invece, i risultati della performance individuale, su un totale di 36 dirigenti di II fascia, il 92% dei dirigenti valutati (pari a 33) si colloca nella fascia tra 91 e 100 punti, il 3% (pari a 1) in quella tra 81 e 90 punti e il 6% (pari a 2) in quella minore o uguale a 80 punti.

Il Collegio, come più volte osservato, pur in presenza di una apprezzabile valutazione critica rispetto al passato sul grado di conseguimento degli obiettivi sia individuali che delle strutture, ritiene necessario che sia sempre più attuata un'attenta valutazione che determini una maggiore graduazione del raggiungimento degli obiettivi al fine di evitare che una rilevantissima percentuale dei dirigenti interessati sia collocata nella fascia di punteggio cui attribuire il massimo trattamento accessorio di risultato, determinando così un sostanziale negativo effetto a pioggia del trattamento accessorio.

Tenuto conto della esaustività dei dati riportati e delle osservazioni formulate, l'area di verifica 3.4 è validata.

4. Risorse, efficienza ed economicità

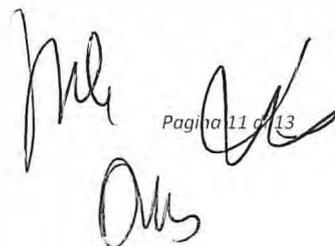
La sezione, corredata da apposite tabelle, evidenzia il *trend* dei risultati economici dell'AIFA dal 2015 al 2017, focalizzando l'attenzione in particolare sulla gestione operativa, al netto di quella finanziaria. Il risultato economico complessivo evidenzia un margine stabilmente positivo, che nel 2017 si è assottigliato come conseguenza di una gestione finalizzata all'efficiente impiego delle risorse a disposizione.

Il minore avanzo rilevato è frutto di una più oculata gestione delle risorse disponibili, atteso che l'Agenzia, pur garantendo il raggiungimento dell'equilibrio economico-finanziario, ha inteso accantonare in appositi fondi per investimenti in ICT e altri investimenti strutturali risorse finanziarie necessarie per realizzare gli obiettivi di sviluppo programmati.

Il Collegio rileva comunque un minore introito di circa il 10% dei proventi derivanti da prestazioni di servizi da parte dell'Amministrazione.

Peraltro si è verificato anche un aumento dei costi di esercizio, tenuto conto tra l'altro dell'incremento delle spese per il personale acquisito nel corso dell'anno attraverso lo scorrimento delle graduatorie vigenti di concorsi già espletati.

Preso atto della completezza dei dati esposti in questo capitolo, l'area di verifica 4 è validata.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures, with the text 'Pagina 11 di 13' printed in the middle of them.

Pagina 11 di 13

5. Pari opportunità e bilancio di genere

La descrizione dei contenuti in ambito di pari opportunità e bilancio di genere è rinviata all'Allegato 1 "Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere" della Relazione sulla Performance 2017.

Il prospetto presenta una adeguata ricognizione sul bilancio di genere, corredata da grafici e tabelle che rendono i contenuti esposti di immediata fruizione per i destinatari.

Per quanto premesso, l'area di verifica 5 è validata.

6. Il processo di redazione della relazione sulla performance

Nel capitolo vengono indicati tutti gli elementi costituenti il processo di redazione della Relazione realizzato conformemente a quanto indicato dalla Delibera CiVIT n. 5/2012.

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La sezione è compilata adeguatamente contenendo una dettagliata rappresentazione dei soggetti coinvolti nella gestione del ciclo della performance e delle fasi in cui si articola quest'ultimo. Per quanto concerne il processo di programmazione strategica e il ciclo della performance viene riportato, a pagina 124 della Relazione, un efficace diagramma di flusso, allegato al Sistema di misurazione e valutazione della performance 2016, che rappresenta compiutamente le varie fasi, i soggetti coinvolti e i tempi del ciclo della performance.

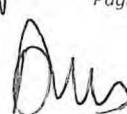
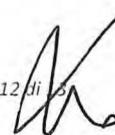
Per queste ragioni la presente area di verifica è validata.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Il paragrafo riporta in maniera puntuale considerazioni in merito al ciclo della performance, ai punti di forza e alle criticità in essere.

Per quanto riguarda i primi, si rileva che gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2017 – 2019 sono stati effettivamente declinati nelle schede delle strutture e, attraverso il meccanismo di attribuzione degli obiettivi "a cascata", sono stati tradotti negli obiettivi individuali dei dirigenti delle professionalità sanitarie e del personale del comparto.

Tutto il percorso della performance e le azioni correlate hanno visto il coinvolgimento della dirigenza dell'Agenzia nelle sue varie articolazioni, con un effetto di responsabilizzazione dei dirigenti di struttura e, conseguentemente, dei collaboratori coinvolti nelle diverse fasi del processo.



Pagina 12 di 13


Si rileva comunque la necessità di informatizzare l'intero processo collegato al ciclo della performance: di tale esigenza si è tenuto conto nella programmazione degli interventi correttivi nell'ambito del settore ICT.

Inoltre, si segnala positivamente la presenza dell'”*Allegato 3. Tabella documenti del ciclo di gestione della performance*”, che agevola sensibilmente il lettore che desideri un approfondimento dei contenuti.

Per le ragioni esposte la presente area di verifica è validata.

Alla luce delle considerazioni fin qui espresse, l'Organismo Indipendente di Valutazione, riconoscendo la concreta realizzazione del ciclo della performance 2017, previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 150 del 2009, valida la Relazione sulla Performance 2017 dell'Agenzia Italiana del Farmaco con provvedimento che si allega.

Roma, 28 giugno 2018

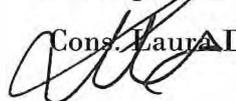
Il Presidente

Cons. Sergio Basile



I Componenti

Cons. Laura De Rentiis



Dott. Alberto Manfredi Selvaggi

