

AGENAS
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013

(Art. 10, comma 1, lettera b, del D.Lgs. 150/2009)



RR

Presentazione della Relazione

Con la presente relazione sulla Performance, il Consiglio di Amministrazione dell’Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali (Agenas), nella sua qualità di organismo d’indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell’art. 10, *comma 1* del D.Lgs. 150/2009, illustra i risultati organizzativi ed individuali raggiunti dall’Ente nel corso dell’anno 2013, rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, con gli eventuali scostamenti registrati nel corso dell’anno di riferimento e le possibili misure correttive da adottare nel proseguo del processo di miglioramento della performance delle strutture operative dell’organizzazione.

Al riguardo, va sottolineato come l’anno preso in considerazione abbia contemplato, rispetto alle criticità organizzative del 2012, un complessivo consolidamento della struttura decisionale ed operativa di Agenas, consentendo una ripresa ed uno sviluppo delle proprie linee strategiche e programmatiche. A fronte di questo quadro sostanzialmente positivo, va tuttavia segnalata, relativamente al monitoraggio del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità, l’anomalia relativa all’assenza della funzione dell’OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), rispetto alla cui nuova nomina Agenas ha perfezionato diligentemente l’intera procedura di selezione e di scelta sin dal mese di giugno 2013, ma alla quale è purtroppo seguito, circa il parere favorevole alla nomina da parte dell’A.N.A.C (già C.I.V.I.T), un notevole ritardo di quasi 6 mesi, causato dal noto trasferimento istituzionale da questo ente verso l’ARAN delle funzioni di gestione del ciclo della performance, poi successivamente rientrate.

Relativamente al documento di relazione, lo stesso si riferisce al terzo anno di applicazione del ciclo della performance individuale ed organizzativa, perfezionato da Agenas, già dal 2011, sul proprio precedente schema di valutazione delle risorse, in base alle indicazioni del D.lgs. 150 / 2009. In linea con l’anno precedente, la relazione rappresenta, nel periodo di riferimento, anche la verifica compiuta circa l’applicazione ed implementazione, ad oggi, da parte dell’Agenzia, dei contenuti strategici ed operativi evidenziati nei due principali documenti, quali la *“Definizione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance”*, con i relativi aggiornamenti 2013 ed il *“Piano Triennale della Performance 2013-2015”*. Tali documenti fanno parte integrante della documentazione relativa all’impianto metodologico del processo di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, la cui attività di aggiornamento e di miglioramento futuro trova la sua base di riferimento, sia nel citato *Piano Triennale della Performance 2013-2015*, approvato dall’Ente nel corso del 2013, sia in quello successivo, *Piano triennale della Performance 2014- 2016*, approvato a fine gennaio 2014.

Relativamente, inoltre, al contenuto di alcuni dei principali obiettivi strategici ed operativi che Agenas ha ritenuto utile adottare per la costruzione del processo di performance della propria organizzazione, questi trovano un loro sostanziale riferimento nella *Relazione sull'attività svolta dall'Agenzia*, documento istituzionale che l'Agenzia elabora semestralmente ed invia ai suoi principali stakeolder esterni (*Ministero della Salute, Conferenza Unificata, Corte dei Conti*), e nel quale vengono descritte in dettaglio le più importanti attività operative portate avanti nel corso dell'anno di riferimento.

Per quanto attiene infine alla composizione del testo, questo, elaborato in forma sintetica, tiene conto anche delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CIVIT (oggi A.N.A.C.- *Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche*), attinente alla struttura e modalità di redazione della *Relazione sulla performance* ed ai relativi aggiornamenti introdotti nel corso del 2013.

INDICE

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	pag. 5
1.1 Il contesto esterno di riferimento	
1.2 L'Amministrazione	
1.3 I risultati raggiunti	
1.4 Le criticità e le opportunità	
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	pag.13
2.1 Albero della performance	
2.2. Obiettivi strategici ed operativi	
2.3 Obiettivi individuali	
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	pag.20
4. BENESSERE ORGANIZZATIVO, PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	pag.21
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	pag.22
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	
5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

1.1 *Il contesto esterno di riferimento*

Le linee principali del contesto esterno di riferimento per il 2013 ricalcano sostanzialmente quelle già evidenziate nella relazione sulla performance 2012.

Come già evidenziato anche nella documentazione relativa agli ultimi due Piani triennali della Performance (2013-2015 e 2014-2016) l'attività di Agenas, quale organismo operante nell'ambito di un sistema complesso, ed in particolare nella propria funzione di organo tecnico-scientifico del SSN e strumento di raccordo finalizzato alla migliore collaborazione tra i diversi livelli di governo del Servizio sanitario nazionale (SSN), deve essere posta in relazione a soggetti e dinamiche esterne alla stessa.

In questo senso, non può non essere preso in considerazione il lungo periodo di grossa crisi finanziaria, protrattasi ormai da oltre quattro anni e foriera di importanti provvedimenti governativi, i quali, comportando un serio effetto di contenimento della spesa, hanno investito, come altri settori, il sistema sanitario in tutte le sue componenti. Da qui, ad esempio, una conseguenza, significativa per Agenas, è stata la necessità, da parte di molte Regioni, uno dei principali interlocutori dell'Agenzia, di adottare piani di rientro, sempre più stringenti, dal *deficit* sanitario.

In questo scenario, l'Agenas si è trovata nella necessità di coniugare le conseguenze dirette delle scelte di contenimento della spesa corrente con un sempre maggiore impegno richiesto nell'affiancamento delle Regioni che adottano i piani di rientro. Lo sforzo dell'Ente è stato, conseguentemente, quello di ottimizzare, tra le sue molteplici attività, quelle di carattere valutativo, di controllo e di proposta di una migliore e più mirata razionalizzazione della spesa nell'ambito delle strutture sanitarie coinvolte.

Al riguardo, alcune delle proprie specifiche attività, quali il monitoraggio della spesa sanitaria, il monitoraggio di costi e tariffe del sistema sanitario e di organizzazione dei servizi sanitari, oltre che la recente ed importante attività inerente la promozione e lo sviluppo del monitoraggio relativo ai beni e servizi del Ssn, possono essere essenziali per rispondere in modo efficace a problematiche sempre più rilevanti come, tra le altre, il sempre maggiore invecchiamento della popolazione con il conseguente aumento delle spese relative a patologie croniche; la necessaria ridefinizione del ruolo del territorio nell'offerta delle cure; il processo sempre più urgente relativo alla riorganizzazione della rete ospedaliera ed alla razionalizzazione della spesa inerente i beni ed i servizi erogati.

A fronte di questi impegni, tuttavia, l'Agenas continua a trovarsi in una situazione nella quale la propria forza organizzativa, negli ultimi quattro anni, è stata notevolmente indebolita proprio da quei provvedimenti finanziari di riduzione della spesa, cui si accennava all'inizio. Ciò ha comportato che una realtà organizzativa, già strutturalmente di dimensioni ridotte rispetto alle sfide ed ai programmi ai quali è chiamata a rispondere, ha subito una progressiva e significativa riduzione della propria dotazione organica, oltre ai provvedimenti come il blocco *turn-over* o il congelamento degli aumenti salariali, comuni a tutta la pubblica amministrazione.

A fronte di questa carenza, nel corso del 2013, lo sforzo del Consiglio di amministrazione, in qualità di organo di indirizzo politico - amministrativo di Agenas, è stato, da un lato, quello di implementare ulteriormente l'operatività strategica e programmatica dell'Ente, in attesa che il prossimo Patto della Salute ne definisca al meglio compiti, nuove funzioni e risorse strumentali finalizzate alla crescita delle proprie attività; dall'altro, quello di strutturare al meglio la macchina organizzativa interna attraverso l'approvazione dello Statuto e del nuovo Regolamento, in linea con la riorganizzazione complessiva degli Enti vigilati dal Ministero della Salute.

1.2 *L'Amministrazione*

1.2.1 *Chi siamo*

L'Agenas è un Ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico non economico, con compiti di supporto alle attività statali e regionali, di valutazione comparativa dei costi e dei rendimenti dei servizi resi ai cittadini e di segnalazione di disfunzioni nella gestione delle risorse personali e materiali e nelle forniture, di trasferimento dell'innovazione e delle sperimentazioni in materia sanitaria.

L'Agenas, organo tecnico-scientifico del Servizio sanitario nazionale (Ssn) e strumento di raccordo per favorire la migliore collaborazione tra i diversi livelli di governo del Ssn, esercita attività di supporto, monitoraggio, ricerca, studio e proposta nei confronti del Ministero della Salute e delle Regioni nell'ambito del Ssn. Essa svolge la sua attività sulla base degli indirizzi della Conferenza Unificata (art. 9 comma 2 lett. g del D.Lgs. n. 281/1997).

Per l'adempimento dei propri compiti l'Agenas si compone di:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione,
- il Direttore generale;
- il Collegio dei Revisori dei conti.

Il CdA è composto dal presidente e dai consiglieri con diritto di voto, ed allo stesso partecipa il direttore generale con compiti di proposta, supporto tecnico e parere senza diritto di voto, oltre che i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti senza diritto di voto. Il CdA rappresenta l'organo politico-amministrativo dell'Agenzia, il quale individua gli obiettivi strategici dell'Ente e specifica tra essi quelli che costituiscono obiettivi prioritari da conseguire nell'ambito degli indirizzi programmatici previsti dall'art. 7, *comma 3, lettera c)* dello Statuto dell'Ente; il direttore generale assume invece i poteri di gestione.

La struttura organizzativa, che si avvale ad oggi, tra dirigenza e personale di comparto, di 41 risorse realmente operative sulle principali attività svolte, è così articolata:

- sei Aree Funzionali preposte *alle attività istituzionali*, relative alle competenze ed alle attività insite nel mandato istituzionale ed alla *mission* dell'Ente;
- una Area Funzionale preposta *alle attività di funzionamento*, finalizzata alla gestione complessiva dei processi di funzionamento dell'organizzazione e di tutti gli adempimenti ad essi connessi.

Per quanto attiene alla situazione delle risorse finanziarie (aggiornata al 31.12.2013) si rimanda al cap. 3 della presente relazione.

1.2.2 *Che cosa facciamo*

Le principali aree d'intervento di Agenas sono :

- a. qualità, efficienza ed equità del sistema sanitario nazionale;
- b. analisi delle dinamiche della spesa sanitaria;
- c. supporto alle regioni, in raccordo col Ministero della salute, per la promozione di attività stabili di programmazione e valutazione dell'introduzione e gestione delle innovazioni tecnologiche - Health Technology Assessment (HTA);
- d. supporto alle Regioni in difficoltà economica che hanno sottoscritto specifici piani di rientro;
- e. gestione di tutta l'attività inerente alle competenze nazionali in materia di ECM, nonché a quelle delegate all'Agenas dalle Regioni.

1.2.3 *Come operiamo*

I provvedimenti normativi che hanno riguardato l'Agenas nel corso dei suoi 20 anni di operatività, hanno ad essa attribuito compiti eterogenei in linea di massima individuabili in tre tipologie:

- monitoraggio e valutazione delle attività poste in essere dai soggetti del Ssn finalizzati alla predisposizione di un quadro di conoscenze tecniche che possano costituire la base condivisa per le scelte che spettano ai diversi livelli istituzionali coinvolti nell'erogazione delle prestazioni del servizio sanitario;
- attività di studio e ricerca svolta anzitutto secondo le priorità individuate dal Ministero della Salute, nonché analogo attività svolta su richiesta di altri organismi statali e sulla base di accordi, contratti e convenzioni;
- supporto alle attività amministrative conferite dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua in Medicina, nonché alle altre attività poste in essere su richiesta delle Regioni e di enti e strutture pubbliche.

1.2.4 *Mandato istituzionale e Missione*

In base agli indirizzi della Conferenza Unificata, l'Agenas sviluppa competenze e attività attribuite relativamente a:

- monitoraggio della qualità, efficienza ed equità del SSN;
- formulazione di proposte per l'organizzazione dei servizi sanitari (ospedalieri e territoriali);
- analisi delle innovazioni di sistema in tema di razionalizzazione e qualificazione del SSN;
- monitoraggio dei tempi di attesa;
- confronto e omogeneizzazione in materia di accreditamento;
- monitoraggio prezzi e tariffe;
- promozione iniziative di empowerment negli Enti locali e nelle comunità;
- analisi delle dinamiche della spesa sanitaria delle Regioni;
- supporto alle Regioni per l'elaborazione di linee guida diagnostico, terapeutiche ed organizzativa;
- modelli di strutturazione delle reti ospedaliere;
- gestione rischio clinico e sicurezza del paziente;

- Health Technology Assessment (HTA);
- gestione delle procedure per l'educazione continua in medicina (ECM).

Oltre alle attività sopra menzionate (attività istituzionale ordinaria), a partire dal 2° secondo semestre 2009, il notevole incremento del ruolo operativo dell'Agenas ha comportato la necessità di individuare, da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, alcune nuove e rilevanti linee strategiche e programmatiche, quali:

1. la creazione di un sistema di valutazione nazionale, in grado di monitorare e promuovere l'efficacia e l'efficienza delle strutture sanitarie, finalizzate al miglioramento continuo della qualità e della sicurezza delle prestazioni, e di supportare lo sviluppo di politiche atte al perseguimento di questi obiettivi;
2. l'impegno costante dell'Ente nelle attività collegate ai Piani di rientro;
3. l'approfondimento della nozione di costo/fabbisogno standard e la valutazione delle sue applicazioni, a seguito dell'entrata in vigore della legge 5 maggio 2009, n. 42 ("Delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'art. 119 Cost.");
4. l'ulteriore sviluppo ed implementazione del sistema ECM (Educazione Continua in Medicina);
5. l'attività di valutazione relativamente alla gestione del capitale umano nelle AO e nelle ASL;

Inoltre, nel corso del 1° semestre 2012, il nuovo CdA ha approvato alcune nuove linee di approfondimenti tematici, le quali integrano in parte i sopra citati indirizzi strategici e programmatici, ed in particolare:

- il monitoraggio sulle politiche del personale del Ssn, con particolare riguardo ai contratti della dirigenza e del comparto del Ssn e agli accordi contrattuali nazionali del personale convenzionato con il Ssn ed al loro impatto economico, organizzativo e professionale, da portare avanti in collaborazione con il Ministero della Salute, le Regioni e l'Aran;
- la promozione e lo sviluppo delle attività di health technology assessment (HTA) anche attraverso il potenziamento della relativa rete italiana RIHTA;
- il monitoraggio e approfondimento in materia di assistenza socio-sanitaria, in termini di fabbisogni e costi;
- la promozione e sviluppo delle attività di studio e analisi relative all'acquisizione di beni e servizi nel Ssn, come supporto alle attività di spending review.

1.3 I Risultati raggiunti

Per quanto attiene ad una prima valutazione dei risultati raggiunti da Agenas nel corso del 2013, sia per gli *output* realizzati, che per i risultati finali conseguiti (*outcome*), nell'ambito complessivo della performance organizzativa ed individuale delle proprie strutture, rispetto a quanto previsto nel piano operativo predisposto nel Programma triennale 2013-2015, e che vengono meglio evidenziati nel successivo cap. 2 della presente relazione, si può affermare che la valutazione è complessivamente positiva. Dopo il primo anno di sperimentazione del nuovo sistema di valutazione, infatti, nel quale lo sforzo principale era stato quello di coniugare al meglio la dimensione del risultato della performance organizzativa di ogni struttura interessata, con quella della performance individuale delle risorse in essa operanti, l'obiettivo principale, nel 2013, si è focalizzato, soprattutto, sull'ulteriore consolidamento, già iniziato nel 2012, dell'efficientamento complessivo dell'organizzazione e del miglioramento dell'offerta qualitativa relativa a quelle attività, sulle quali l'Agenzia ha ritenuto di puntare i propri sforzi nell'anno di riferimento ed in questo senso l'obiettivo è stato sostanzialmente raggiunto.

Al riguardo, c'è da sottolineare che uno degli strumenti, con il quale ci è sforzati di raggiungere tale obiettivo, è stata la nuova modalità d'incentivazione, introdotta per la prima volta nella prassi gestionale dell'organizzazione, la quale ha contemplato una diversa valutazione *ex ante*, nell'assegnazione dei rispettivi budget, del peso e della rilevanza organizzativa ed economica tra le varie strutture operative (Aree funzionali), introducendo così una diversa e più efficace focalizzazione di quello che deve costituire il carattere incentivante nel processo di valutazione della performance. In quest'ottica, l'altra novità, rappresentata dal perfezionamento dell'accordo sindacale integrativo per un triennio (2013-2015) in sostituzione di quello annuale, ha permesso un consolidamento per il 2013, e si spera anche per il futuro, delle relazioni sindacali, e di conseguenza la possibilità di una migliore programmazione delle iniziative di gestione ed organizzazione delle risorse interne.

1.4 Le criticità e le opportunità

In riferimento a quanto sopra esposto, si possono valutare in maniera più dettagliata gli esiti di alcune attività, facendo riferimento alla figura 1, di seguito evidenziata, che riporta le principali aree strategiche, dalle quali è stato strutturato il piano operativo della performance, considerando che, per un quadro più complessivo e di maggiore dettaglio dell'intera attività dell'Agenas nel 2013, si rimanda, come già accennato, alle due Relazioni Semestrali sull'attività svolta dall'Agenzia, consultabili sul sito istituzionale, www.agenas.it, alle voci:

“ *Documentazione* ” ► *Relazioni Attività Agenas* ”.

Fig. 1

Mandato istituzionale - Missione

Area strategica 1 : MIGLIORAMENTO ATTIVITA' ISTITUZIONALE

OUTCOME A

Sviluppo delle Buone pratiche nel settore del rischio clinico e sicurezza del paziente

OUTCOME B

Monitoraggio dei tempi di attesa per le prestazioni sanitarie e della libera professione intramoenia

OUTCOME C

Monitoraggio e supporto alle Regioni per lo sviluppo dell'accREDITAMENTO istituzionale

OUTCOME D

Monitoraggio dei LEA e della spesa

OUTCOME E

Monitoraggio in materia di assistenza Socio-sanitaria: Fabbisogni e Costi

OUTCOME F

Attività di ricerca corrente e ricerca Agenas

Area strategica 2 : VALUTAZIONE

OUTCOME A

Collaborazione con Ministero Salute, Enti vigilati e Regioni per l'attivazione del Portale della Trasparenza.

OUTCOME B

Promozione e Sviluppo attività HTA, con produzione di report condivisi con le Regioni

OUTCOME C

Monitoraggio del programma di valutazione del capitale umano nelle aziende sanitarie

Area strategica 3 : PROMOZIONE E SVILUPPO ATTIVITA' RELATIVE A BENI E SERVIZI SSN: SPENDING REVIEW

OUTCOME A

Costruzione di un metodo di rilevazione dei prezzi di riferimento per il supporto all'attività di Vigilanza dei Contratti Pubblici (AVCP)

OUTCOME B

Definizione omogenea, in collaborazione con le Regioni, delle cause di eventuali scostamenti dei prezzi di riferimento dei beni e servizi e predisposizione dei capitolati tipo, sui quali rilevare i prezzi di riferimento.

Area strategica 4 : MONITORAGGIO POLITICHE DEL PERSONALE DEL SSN

OUTCOME A

Rilevazione e verifica Accordi integrativi regionali e/o aziendali

OUTCOME B

Analisi e verifica delle politiche retributive e gestionali delle aziende del SSN e relativa ricaduta sulle performance aziendali

Area strategica 5 : PIANI DI RIENTRO

OUTCOME A

Revisione e Sviluppo del modello Agenas per il dimensionamento della rete dell'offerta regionale (rete emergenza / ospedaliera / territoriale)

OUTCOME B

Supporto in loco agli Assessorati regionali per gli adempimenti relativi ai Piani di rientro

Area strategica 6 : ATTIVITA' ECM

OUTCOME A

Completamento dell'accREDITAMENTO dei provider a livello nazionale

OUTCOME B

Supporto amministrativo-informatico alle Regioni per l'accREDITAMENTO dei provider regionali e nazionali attraverso convenzioni con le Regioni che lo richiedono

OUTCOME C

Verifica sul campo dei provider accREDITATI

✓ Gli outcome sottolineati nella Fig. 1 sono quelli complessivamente nei quali si è focalizzato, per gran parte, il processo di performance relativo all'incentivazione del personale delle strutture di riferimento. Di seguito per ognuno vengono sinteticamente descritte, in corsivo, sia le criticità, alcune in parte già evidenziate nella relazione del 2012 ed ancora presenti, e la cui possibile soluzione costituisce un impegno dell'Agenzia per il prossimo futuro, sia le opportunità da sviluppare ulteriormente nell'ambito delle strategie programmate:

- Area strategica 1 - outcome A:

solo alcune delle Regioni riproducono a livello regionale il sistema Agenas, relativo allo sviluppo delle Buone Pratiche, sviluppato a livello nazionale; anche se sono stati raggiunti dei buoni miglioramenti, va perseguita una maggiore omogeneità nell'ambito del sistema regionale.

- Area strategica 2

- outcome B:

in relazione al tema, è proseguito il miglioramento, rispetto al biennio precedente, del processo finalizzato a promuovere, attraverso l'Health Technology Assessment, un'allocazione delle risorse appropriata e basata su precise evidenze scientifiche. Rimangono ancora le criticità relative all'integrazione dell'attività del HTA nei processi decisionali a tutti i livelli di governo del sistema sanitario attraverso misure normative, che ancora stentano a concretizzarsi, oltre all'impatto negativo che attualmente gli interventi di spending review stanno producendo sulla spesa relativa alle tecnologie sanitarie.

- outcome C:

dopo circa 3 anni di impegno costante, la valutazione del capitale umano nelle aziende sanitarie comincia a rappresentare un degli elementi distintivi della strategia dell'Ente e costituisce un asset importante per il contributo al miglioramento dell'organizzazione complessiva delle strutture sanitarie

- Area strategica 3 – outcome A e B:

in relazione al tema, il lavoro portato avanti da Agenas, nell'arco del 2013, rappresenta un sforzo significativo in termini di competenze offerte e proposte operative elaborate nei confronti dei decisori istituzionali e può configurarsi come una delle opportunità future più importanti nell'ambito delle linee programmatiche dell'Ente.

- Area strategica 5 – outcome A :

anche se, rispetto all'anno precedente, il modello Agenas si è ulteriormente sviluppato, continuano a sussistere difficoltà all'adeguamento da parte delle Regioni agli standard dimensionali identificati dal Ministero della Salute e da Agenas.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 *Albero della performance*

In linea con quanto avvenuto nel biennio precedente, il ciclo della Performance di Agenas, elaborato nel corso del 2013, ha cercato di mantenere la stretta correlazione tra la performance organizzativa delle singole strutture e quella individuale delle risorse in esse operanti e questo malgrado la particolare natura dell'Agenas, la quale, oltre a presentare una struttura organizzativa ed una catena gerarchica molto semplice (direttore generale - dirigente-dipendente comparto), promuove la sua attività in qualità di ente terzo tra Ministero della Salute e le Regioni nell'ambito del SSN e non si configura, quindi, come una struttura diretta di servizio front-line al cittadino.

In quest'ottica, l'Agenas, da un parte ha definito i suoi obiettivi strategici, sia in relazione al mandato istituzionale e alla propria missione (vedi cap. precedente), che agli Indirizzi strategici deliberati dal proprio Organo di indirizzo politico-amministrativo (CdA) nel 2009 ed aggiornati nel 2012; dall'altra, ha declinato da questi gli obiettivi operativi annuali, da cui è scaturita la fase di assegnazione delle schede - obiettivo alle risorse interessate. Al riguardo, va peraltro sottolineato, che, come per gli anni precedenti, e dell'Ente, l'assegnazione degli obiettivi ha dovuto necessariamente raccordarsi solo ad alcuni degli obiettivi strategici e contestualmente solo ad alcuni degli outcome attesi nell'ambito delle aree strategiche, giacché, stante l'attuale struttura organizzativa, solo alcune delle strutture operative di Agenas hanno in dotazione personale dipendente.

2.2. *Obiettivi strategici ed operativi*

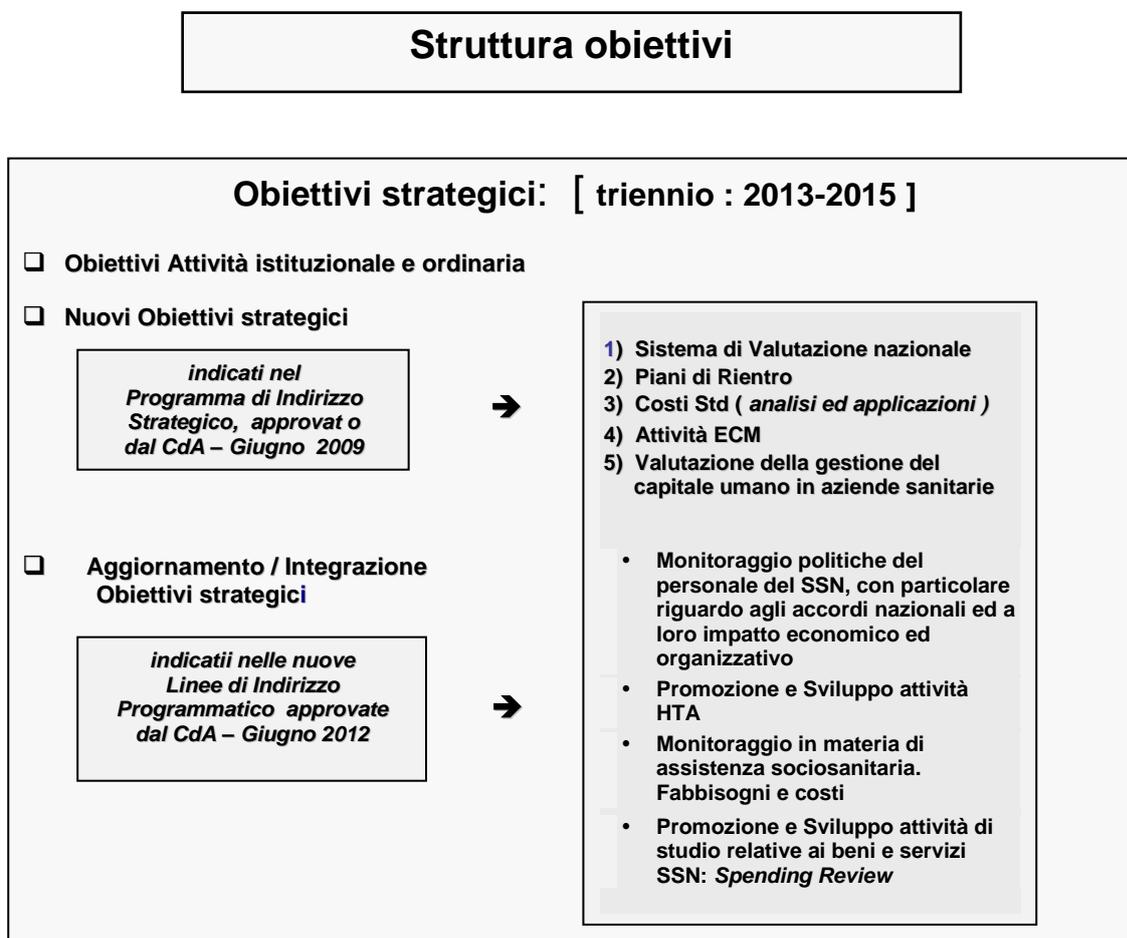
Secondo la metodologia sopra citata, nel corso del 2013, sono stati quindi assegnati gli obiettivi annuali da parte del direttore dell'Agenas ai dirigenti responsabili delle singole strutture dell'organizzazione e da questi al personale di comparto della propria struttura di appartenenza. Inoltre, per quanto attiene alla realizzazione degli obiettivi di valenza strategica e declinati annualmente, una fase rilevante, nell'ambito del piano della performance, è stata rappresentata dagli obiettivi che il direttore generale, unico dirigente di vertice dell'Agenas, è stato chiamato

a conseguire, con esito positivo, su mandato del Consiglio di Amministrazione, l'organo politico-amministrativo dell'Ente, e riassunti di seguito in tre elementi principali:

- le capacità manageriali dimostrate nell'individuare la strategia per conseguire gli obiettivi indicati dal CdA e nel realizzarla, verificando in particolare il conseguimento degli obiettivi operativi annuali (\Rightarrow *soddisfazione dell'Organo politico-amministrativo dell'Ente*);
- la capacità di predisporre e proporre agli altri decisori istituzionali progetti, piani e linee di attività, i quali, nel solco delle strategie fissate dal CdA, corrispondono agli indirizzi della Conferenza Unificata (\Rightarrow *soddisfazione degli stakeholder istituzionali*);
- la capacità di implementare, in linea con il contesto economico finanziario del periodo considerato, le risorse economiche dell'Ente attraverso una serie di attività inerenti a collaborazioni, convenzioni, partecipazioni a bandi per attività di ricerca, ecc.
(\Rightarrow *indicatore finanziario*)

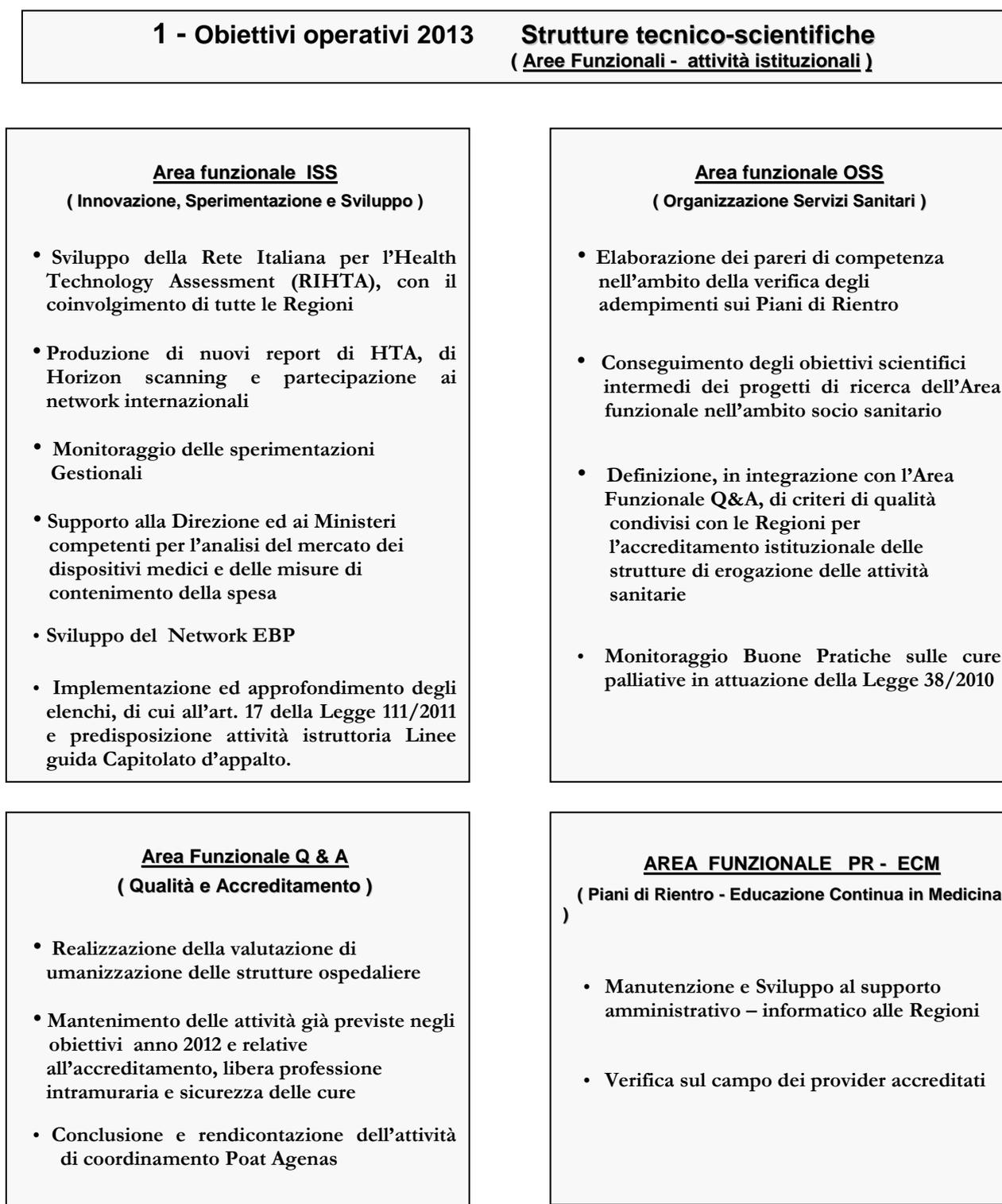
Nella figura 2, viene indicata la natura degli obiettivi strategici.

Fig. 2



Nella figura 3 viene riportato lo schema di definizione degli obiettivi operativi che Agenas ha declinato per il 2013 e che hanno trovato una loro evidenza nelle relative schede - obiettivo assegnate ai Dirigenti, responsabili delle rispettive Aree Funzionali di appartenenza, i quali, a loro volta, a discendere da gran parte dei loro obiettivi, hanno poi strutturato le schede di valutazione individuale per il proprio personale di riferimento.

Fig. 3



Area Funzionale ROB**(Risorse Umane, Organizzazione e Bilancio)**

- **ambito Ricerca:**
 - ✓ monitoraggio e verifica dei progetti di ricerca attivi, nonché redazione e sviluppo dei nuovi progetti di ricerca
 - ✓ gestione contabile e rendicontazione delle attività oggetto dei progetti di ricerca

- **ambito Personale:**
 - ✓ definitiva realizzazione di un sistema anagrafico integrato dei dipendenti Agenas: dirigenza e comparto
 - ✓ costante verifica degli atti necessari per il corretto svolgimento delle attività sindacali.

- **ambito Procedure gare – contratti servizio:**
 - ✓ snellimento e semplificazione processi di acquisizione di beni e servizi;
 - ✓ messa *on line* dell'elenco fornitori

- **ambito Sistema Informativo, centro stampa - protocollo:**
 - ✓ rilevazione statistica attività di stampa e imputazione alle singole strutture dei lavori realizzati e dei relativi tempi

- **ambito Contabilità: gestione stipendi/ contributi, analisi centri di spesa:**
 - ✓ contabilizzazione risorse derivanti dal sistema ECM nazionale e regionale
 - ✓ gestione compensi collaboratori e relativi rimborsi
 - ✓ controllo dati stipendiali e preparazione degli atti necessari per l'erogazione degli stessi.

2.3 Obiettivi individuali

2.3.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

In linea con quanto elaborato nei due anni precedenti, ed in riferimento a quanto già accennato nel paragrafo 2.1, Agenas ha elaborato un modello di assegnazione degli obiettivi, capace di coniugare nella relativa scheda di valutazione, sia la parte della performance individuale (*sia del personale dirigenziale, che di comparto*), che quella organizzativa (*performance di struttura*). Per una visibilità più precisa sul modello grafico di schede utilizzate si rimanda al *Piano Triennale della Performance Agenas 2013-2015* (da pag. 20 a pag. 22).

Complessivamente l'attenzione è stata posta a definire:

- obiettivi congrui alla missione dell'Ente e all'attività delle unità operative;
- indicatori capaci di misurare nel tempo l'andamento di una determinata attività o processo soggetti a valutazione;
- target intesi come risultati pratici posti come obiettivi;
- quantità e qualità delle risorse impegnate nel processo di valutazione.

Nella figura 4, è riportato, in sintesi, il modello della scheda di valutazione utilizzato per tutti i livelli dell'organizzazione.

Fig.. 4

MODELLO SCHEDA DI VALUTAZIONE 2013	
• DIRIGENZA DI STRUTTURA (risorse interessate: 4)	
• DIRIGENZA SEMPLICE (risorse interessate: 2)	
✓ <i>Competenze e comportamenti individuali</i>	PESATURA: 40 / 100
(SOFT SKILL DECLINATE CIASCUNA CON TARGET DA 1 a 5)	
✓ <i>Raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di competenza</i>	PESATURA: 60 / 100
<input type="checkbox"/> Indicatori di tipo quantitativo- temporale	
• COMPARTO (risorse interessate: 35)	
✓ <i>Impegno / capacità / arricchimento professionale</i>	PESATURA: 60 / 100
(SOFT SKILL DECLINATE CIASCUNA CON TARGET DA 1 a 5)	
✓ <i>Raggiungimento degli obiettivi della struttura – organizzativi</i>	PESATURA: 40 / 100
<i>1. Descrizione degli obiettivi assegnati *</i>	
<input type="checkbox"/> Indicatori di tipo quantitativo- temporale	
* nel 90% delle schede, gli obiettivi assegnati al dipendente di comparto sono stati parte integrante del raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di competenza, presenti nella scheda dei dirigenti di struttura.	

2.3.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Il processo di funzionamento del sistema valutazione della performance ha interessato in maniera piuttosto efficace e pervasiva tutta l'organizzazione dell'Agenas, per quanto attiene le strutture interne direttamente coinvolte, quali *l'Organo d'indirizzo politico amministrativo, la Direzione generale, la struttura preposta ai Sistemi di valutazione H.R ed alla responsabilità della performance, le strutture dirigenziali ed il personale dipendente.*

A livello operativo, le fasi del processo di valutazione e misurazione 2012-2013, le quali hanno dovuto tener conto necessariamente delle criticità organizzative e temporali evidenziate nella parte della premessa della presente relazione (pag 2), si sono così articolate:

□ FASE ASSEGNAZIONE - 2013

- Periodo luglio – settembre
 - elaborazione dello schema incentivante da parte della *Direzione generale*, con il supporto della struttura preposta ai *Sistemi di valutazione H.R. e di responsabilità della performance*;
 - riunione operativa, nella quale il Direttore generale ha condiviso con i *dirigenti delle aree funzionali* preposte all'*attività istituzionale e di funzionamento* i relativi obiettivi individuali e di struttura 2012 e successiva formulazione delle schede-obiettivi al personale dirigente insieme alla scheda - obiettivi del *personale di comparto*, da completare con i relativi obiettivi da parte di ogni dirigente nei confronti dei propri dipendenti di diretta competenza;

□ FASE MISURAZIONE – VALUTAZIONE - 2014

- Periodo marzo – aprile
 - valutazione da parte della *Direzione generale*, con il supporto della struttura preposta ai *Sistemi di valutazione H.R. e di responsabilità della performance*, dei risultati dei dirigenti delle singole strutture interessate;
 - misurazione, da parte dei dirigenti di struttura, dei risultati degli obiettivi, sia della performance individuale, che di quella organizzativa del personale al proprio riporto, operante in ciascuna delle Aree funzionali.

La tempistica di valutazione e misurazione ha coinvolto il 100% delle risorse interessate ed è stata completata per tutto il personale dirigenziale e per quello di comparto.

Operativamente, la misurazione dei risultati è avvenuta tramite la compilazione, da parte di ciascun dirigente, degli obiettivi raggiunti dal rispettivo collaboratore, al quale è stata consegnata, previa condivisione dei risultati, la scheda finale con la consuntivazione avvenuta, poi siglata dallo stesso.

Nella figura 5, sono riportati in sintesi i dati del processo di misurazione e valutazione, sia del personale dirigente, che di quello del comparto.

Fig. 5

RIPARTIZIONE RISORSE IN BASE ALLA CONSUNTIVAZIONE IN PERCENTUALE DELLA RELATIVA SCHEDA OBIETTIVI 2013 (Performance Individuale e Performance organizzativa)		
Personale Agenas	Percentuale raggiungimento obiettivi scheda	Coverage Risorse
Dirigenza	98%	6
Comparto	100%	9
	99%	6
	98%	4
	97%	5
	96%	6
	94%	2
	95%	1
	92%	1
	85%	1
Totale		41

Gli esiti della misurazione evidenziano una variazione rispetto al 2012, con uno spostamento, per il personale del comparto, di + 60% nel range di percentuale di raggiungimento degli obiettivi tra il 98 ed il 100 e una diminuzione di circa il 30% in quello tra l'80 ed il 97, mentre la valutazione della dirigenza vede una omogeneità di risultato rispetto all'anno precedente, nel quale due risorse avevano raggiunto il 100 %. Si può dire che tali variazioni sono da ricondurre complessivamente ad progressivo miglioramento, rispetto agli anni precedenti, dell'individuazione mirata delle risorse da assegnare su particolari attività delle varie Aree

funzionali, oltre che ad una più efficiente gestione della singola risorsa in relazione alla novità, già evidenziata al par. 1.3, dell'assegnazione *ex ante* degli obiettivi di risultato.

Relativamente, poi, all'adeguatezza della metodologia usata, al grado di condivisione degli obiettivi e di comunicazione inerente al processo, in linea con i due anni precedenti, il riscontro risulta sostanzialmente positivo tra tutti i livelli organizzativi interessati, compresi gli *stakeolder* interni, quali le organizzazioni sindacali, con le quali, proprio in virtù del processo condiviso e concluso con il perfezionamento, per la prima volta, del contratto integrativo triennale 2013 - 2015, si è potuto avviare, anche per il futuro, un significativo miglioramento delle relazioni sindacali nel loro complesso.

Peraltro, ad oggi, non è stata attivata alcuna procedura di conciliazione, a testimonianza che la condivisione reciproca tra valutatore e valutato dell'attività da svolgere, mediante la realizzazione dell'obiettivo assegnato, ha funzionato positivamente nell'intero arco dell'assegnazione e della misurazione degli obiettivi.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Dal punto di vista della gestione amministrativo contabile, il 2013 si è chiuso con un avanzo pari ad Euro 9.005.495,92, quale differenza tra le spese impegnate e le entrate accertate.

In particolare, le entrate correnti ammontano ad € 28.168.137,97. In tale voce è ricompreso il contributo ordinario del Ministero della Salute per il 2013, ammontante a €. 3.403.205,00. In linea peraltro con quanto già evidenziato nella parte della presente relazione, relativa alle variabili derivanti dal contesto esterno (v. par. 1.1), tale contributo si è ulteriormente ridotto rispetto a quello erogato nel 2012, che era pari a € 3.572.436,00.

Vi sono poi altri contributi del citato Dicastero, a fronte di accordi di collaborazione e programmi su specifiche attività, per un ammontare complessivo di € 7.763.341,42; contributi da parte di enti per progetti di ricerca finalizzata o per progetti europei per un importo complessivo di € 757.859,91, ed entrate proprie, la cui voce di maggior incidenza è data dai contributi derivanti dal sistema di educazione continua in medicina (ECM), che per il 2013 sono stati pari a € 15.588.632,15.

Per quanto attiene alle spese, la voce più significativa, coerentemente con le prerogative istituzionali dell'Ente, riguarda l'attività di ricerca e sperimentazione, per € 12.737.142,38, seguita dalla spesa per personale che ammonta a € 3.079.277,63 e da quella per l'acquisto di beni e servizi che è pari a € 2.656.970,38.

Nel corso del 2013 si è inoltre registrato, per il terzo anno, un ulteriore decremento, pari al 7,4%, delle spese in conto capitale, che passano da €. 132.536,15 (anno 2012) ad €. 122.757,88.

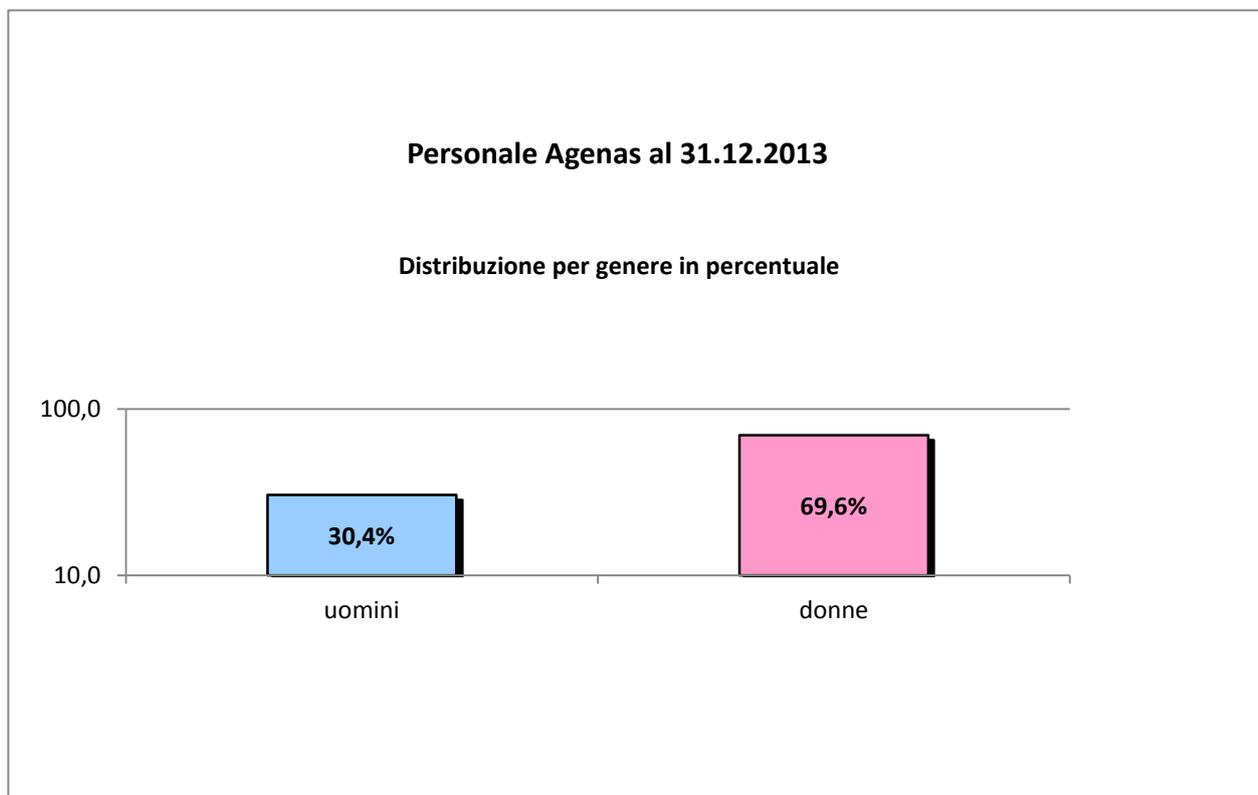
4. BENESSERE ORGANIZZATIVO, PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Nelle more della realizzazione entro il prossimo autunno 2014 dell'indagine sul benessere organizzativo – non realizzata in precedenza per la fase di transizione organizzativa in corso – si rappresenta che in Agenas non sono emerse particolari problematiche legate al benessere organizzativo e/o alle discriminazioni.

Per quanto attiene le pari opportunità, va rilevato che l'Agenzia, in linea con la normativa di riferimento, ha rispettato la quota del 30% destinata al personale di genere femminile nell'ambito delle commissioni di concorso e di mobilità che l'hanno vista coinvolta nel periodo di riferimento.

Per quanto concerne l'organico dell'Agenzia, nel grafico di seguito riportato (Fig. 6) è rappresentata la distribuzione del personale per genere; emerge che – in linea con quanto riportato nella relazione del biennio precedente – il personale di genere femminile rappresenta circa il 70% dell'organico.

Fig. 6



5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 *Fasi, soggetti, tempi e responsabilità*

Al pari dei Piani triennali della Performance, la Relazione sulla Performance, ai sensi dell'art. 15, *comma 2*, del D.Lgs 150/2009, è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente, in questo caso il CdA di Agenas. Prima di questo punto di arrivo, il processo di redazione della Relazione ha contemplato essenzialmente il coinvolgimento del Direttore generale e della dirigenza di vertice, oltre che il supporto operativo interno della Struttura Tecnica Permanente Agenas.

5.2 *Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance*

Per Agenas l'obiettivo finale del ciclo della gestione della performance organizzativa ed individuale è stato e rimane quello di contribuire al miglioramento del clima interno, al potenziamento dell'attività delle strutture organizzative, oltre che ad una più efficace gestione dello sviluppo della carriera e del sistema premiante delle risorse in esse operanti.

Anche per il 2013, ed in linea peraltro con quanto perfezionato nel biennio precedente, lo sforzo dell'organizzazione, a tutti i livelli, si è concentrato soprattutto sugli aspetti sostanziali del processo di valutazione, in ordine, sia ai risultati attesi e realizzati, sia all'obiettivo di crescita culturale e professionale delle risorse umane interessate, attraverso un costante monitoraggio, da parte della direzione, del rapporto tra valutato e valutatore. In questo senso, ancora una volta, tale obiettivo è stato raggiunto.

D'altro canto, malgrado un impegno maggiore rispetto all'anno precedente, grazie anche ad una migliore strutturazione del funzionamento della macchina organizzativa interna in seguito all'introduzione dello Statuto e del nuovo Regolamento, sussistono ancora delle criticità per quanto attiene ad un migliore raccordo e di una più efficace condivisione delle risorse economiche, umane e strumentali nell'ambito delle attività delle varie strutture operative.

Nel breve – medio periodo, in continuità con quanto portato avanti nel 2013, l'obiettivo di miglioramento sarà focalizzato su una valutazione della performance organizzativa ed individuale di tutte le risorse interessate sempre in un'ottica di differenziazione nell'assegnazione dei rispettivi budget, del peso e della rilevanza organizzativa ed economica tra le varie strutture operative, con l'obiettivo finale di ottenere i migliori risultati prestazionali attesi nell'ambito delle rispettive strutture operative, oltre che l'ulteriore sviluppo ed arricchimento del potenziale e delle competenze delle risorse in esse operanti.

ALLEGATO 2 ALLA DELIBERA 5/2012:

Tabella 2.1 “obiettivi strategici”

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
1) Promozione e Sviluppo Attività HTA		Quelle previste in dotazione all'Area Funzionale di riferimento	Indicatore di tipo quantitativo temporale secondo la tempistica prevista dall'Ente con cui ci si relaziona			100%	* In riferimento a quanto evidenziato in dettaglio nei Piani della Performance triennali, la scheda obiettivo annuale è formata da: a) obiettivo - target; b) peso obiettivo; c) indicatore di risultato
2) Monitoraggio in materiali di assistenza sociosanitaria / Fabbisogni e costi		Quelle previste in dotazione all'Area Funzionale di riferimento	Indicatore di tipo quantitativo temporale secondo la tempistica prevista dall'Ente con cui ci si relaziona			100,0%	* Come indicato nella prima nota
3) Miglioramento Attività Istituzionale e Piani di Rientro: <i>definizione dei criteri di qualità, condicivisi con le Regioni, per l'accreditamento istituzionale delle strutture di erogazione delle attività sanitarie</i>	Std di qualità	Quelle previste in dotazione all'Area Funzionale di riferimento	Indicatore di tipo quantitativo temporale secondo la tempistica prevista dall'Ente con cui ci si relaziona			96,6%	* Come indicato nella prima nota
4) Miglioramento Attività Istituzionale: <i>promozione Buone pratiche relative al Rischio Clinico</i>	Std di qualità	Quelle previste in dotazione all'Area Funzionale di riferimento	Indicatore di tipo quantitativo temporale secondo la tempistica prevista dall'Ente con cui ci si relaziona			98%	* Come indicato nella prima nota
5) Miglioramento Attività Istituzionale: <i>Intramoenia: supporto tecnico scientifico sull'attività libero professionale intramuraria</i>		Quelle previste in dotazione all'Area Funzionale di riferimento	Indicatore di tipo quantitativo temporale secondo la tempistica prevista dall'Ente con cui ci si relaziona			97,1%	* Come indicato nella prima nota
Note generali	N.B.: su 35 unità del comparto, una parte delle risorse (17) non rientra nell'area degli obiettivi strategici triennali, declinati annualmente, perchè preposta al funzionamento della macchina organizzativa dell'Ente e coinvolta nei relativi obiettivi operativi annuali						

Tabella 3.1 “documenti del ciclo”

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	28.12.2010 (invio cartaceo Civit 31.01.2011)	18.07.2011	10.07.2013	http://www.agenas.it <i>Ammnistrazione Trasparente - Performance</i>
Piano della <i>performance</i>	26.01.2011	18.07.2011	05.02.2014 / Piano della Performance 2014 -2016	http://www.agenas.it <i>Ammnistrazione Trasparente - Performance</i>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	09.03.2011	10.05.2011	05.02.2014/ Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014- 2016	http://www.agenas.it <i>Ammnistrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Trasparenza ed Integrità</i>
Standard di qualità dei servizi	19.11.2010	18.07.2011	26.12.2012	http://www.agenas.it <i>Ammnistrazione Trasparente - Servizi erogati - Qualità dei servizi erogati</i>

ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		50% - 100%
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	
Dirigenti di I fascia e assimilabili				
Dirigenti di II fascia e assimilabili	6	marzo 2014	no	x
Non dirigenti	35	aprile 2014	no	x

Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali
Dirigenti di I fascia e assimilabili				
Dirigenti di II fascia e assimilabili	60%	60%	la capacità di valutazione differenziata è un prerequisito della scheda di valutazione del dirigente	60% (<u>n.b.</u> : obiettivi <u>quantitativi</u> individuali)
Non dirigenti				

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	6		
Non dirigenti	34	1	

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	x		Valutazione su competenze e comportamenti individuali (40%) e sul raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di competenza (60%)		CCIA di riferimento triennale 2013 - 2015: perfezionato 1° sem. 2013 e firmato in data 19.06.2013
Non dirigenti	x		<u>Produttività</u> (art. 5): fattori collettivi legati al raggiungimento degli obiettivi di struttura e su elementi attinenti la qualità e l'intensità della partecipazione individuale		CCIA di riferimento triennale 2013 - 2015: perfezionato inizio 2013 e firmato in data 07.05.2013

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?

Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	Si sta provvedendo al richiamo degli Obblighi nei documenti di aggiornamento e nelle schede obiettivo 2014
	x	

Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Deliberazione n. 13

Oggetto: Relazione sulla Performance Agenas 2013
(ai sensi del D.Lgs n. 150/2009 e dell'art. 7, comma 3, lettera d) dello Statuto Agenas)

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO l'articolo 5 del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266 e successive modificazioni riguardante l'istituzione dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali;

VISTE le norme di riordino dell'Agenzia contenute nel decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 115 e successive modificazioni;

VISTO il decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro della funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 31 maggio 2001, con il quale è stato approvato il Regolamento sul funzionamento degli organi, sull'organizzazione dei servizi, sull'ordinamento del personale e sulla gestione amministrativo- contabile dell'Agenzia;

VISTO il decreto del Ministro della salute del 4 aprile 2013 con il quale è stato approvato lo Statuto dell'Agenzia, ai sensi dell'articolo 17, comma 1 del decreto legislativo 28 giugno 2012, n. 106;

VISTO il Decreto del Ministro della Salute di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione ed il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 settembre 2013 (G.U. 20 dicembre 2013, n.298) che ha approvato le modificazioni al citato Regolamento di questa Agenzia, in attuazione dell'art. 19 del decreto legislativo 28 giugno 2012, n. 106;

VISTO, in particolare, l'articolo 7, comma 3, lettera d), del citato Statuto dell'Agenzia, il quale prevede che il Consiglio di Amministrazione approvi la Relazione sulla performance dell'ente in riferimento al Piano triennale della performance, cui si riferisce;

VISTO l'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della Legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, il quale prevede che ogni amministrazione pubblica rediga annualmente un documento, denominato: «Relazione sulla performance» che possa evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti riscontrati;

VISTA la delibera n. 5/2012 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.), oggi *Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche* (A.N.A.C.), con i relativi aggiornamenti 2013, avente

per oggetto le linee guida relative alla struttura e le modalità di redazione della Relazione sulla performance;

CONSIDERATO che l'Agenzia, nell'ottica del processo di sviluppo dell'impianto metodologico finalizzato all'attuazione del ciclo di gestione della performance, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, tra gli altri, ha già elaborato ed implementato due documenti di riferimento: "Il sistema di misurazione e valutazione della performance Agenas", con i relativi aggiornamenti 2013, ed "Il Piano triennale della performance Agenas 2013-2015, i quali definiscono, rispettivamente, il primo, la descrizione delle caratteristiche distintive dell'organizzazione dell'ente e la metodologia della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, oltre che quella finalizzata alla trasparenza del sistema ed al benessere organizzativo; il secondo, i criteri di applicazione degli obiettivi strategici ed operativi, i soggetti interessati e l'individuazione delle fasi e dei tempi del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

RAVVISATA la conseguente opportunità di approvare, ai sensi del sopra citato articolo del D.Lgs. 150/2009, il documento relativo alla Relazione sulla Performance Agenas 2013, il quale intende costituire lo strumento, mediante il quale l'Ente evidenzia i risultati ottenuti nell'anno precedente, circa l'implementazione, da parte dell'Agenzia, del processo di misurazione e valutazione, sia della performance organizzativa, che individuale della propria struttura interna

DELIBERA

1. di approvare la "Relazione sulla Performance Agenas" per l'anno 2013, il cui testo, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di disporre che il predetto documento, nel rispetto della trasparenza totale, sia pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia, e trasmesso, ai sensi dell'art.10, comma 2, del D.Lgs 150/2009, unitamente al documento di validazione che sarà successivamente predisposto dall'Organismo Indipendente di valutazione, all'Autorità Nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC), già C.I.V.I.T., ed al Ministero dell'economia e delle finanze.

Deliberazione approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta dell'11 giugno 2014.

II SEGRETARIO



II PRESIDENTE
(Dr. Giovanni Bissoni)

