



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Roma, 28 settembre, 2015

PROT. N. 6540
DEL 29-09-2015

Al Presidente dell'Organo di Indirizzo politico-amministrativo
(Consiglio di Amministrazione Agenas)
Via Puglie, n.23 - 00187, Roma

OGGETTO: trasmissione della documentazione di Validazione da parte dell'Organismo
Indipendente di Valutazione (O.I.V.) Agenas della Relazione sulla Performance
Agenas 2014

In riferimento all'oggetto, si trasmette con la presente ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del
D.Lgs. 150/2009, la documentazione relativa alla validazione della Relazione Agenas sulla
Performance 2014, approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nella seduta del 17
settembre 2015

Si coglie l'occasione per inviare i migliori saluti

Allegati: n.2

O.I.V. Agenas
(Dr. Sergio Iavicoli)

Documento di validazione O.I.V.



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Dr. Sergio Iavicoli
OIV Agenas

Al **Consiglio di Amministrazione Agenas (Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali)**
e p.c. **Dipartimento delle Funzione Pubblica – Ministero per la Semplificazione e la pubblica Amministrazione – Corso Vittorio Emanuele II°, N. 16 00186 - Roma**

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2014

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenas (*Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali*), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2012, ha preso in esame la Relazione sulla *performance 2014* approvata dall'Amministrazione in data 17/09/2015 ed inviata all'O.I.V. in data 22/09/2015
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei riscontri e degli elementi emersi dalla *Relazione dell' OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance 2014*.

Data:28.9.2015

Firma:

Dr. Sergio Iavicoli

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali – AGENAS

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		SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Nella sezione si fa particolare riferimento alle criticità gestionali ed organizzative emerse in seguito all'adozione del Patto per la salute e la revisione della spesa (es. progressiva e significativa riduzione dell'organico, oltre ai provvedimenti come il blocco del turn over o il congelamento degli aumenti salariali dovuti alla crisi finanziaria protattasi ormai da oltre quattro anni).	SI
2.2	L'amministrazione	La sezione illustra l'organizzazione dell'Agenzia, i relativi compiti e competenze, le principali macro aree di intervento, attività svolte e i principali interventi di ricerca. Il tutto è descritto attraverso un quadro sintetico e chiaro	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione riguarda i risultati raggiunti dall'Agenas nel corso del 2014, 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 2014-2016	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	In uno schema di agevole consultazione (Figura 1) vengono riportati gli esiti di alcune attività delle principali aree strategiche al fine di una migliore comprensione delle criticità riportate nel testo relativamente alle singole aree strategiche	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	E' descritto in modo sintetico e di semplice comprensione	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici così come riassunti in Figura 2 permettono un'agevole lettura e comprensione degli stessi	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi strategici, così come riassunti in Fig 3, permettono un'agevole lettura e comprensione degli stessi	SI
3.4	Obiettivi individuali	L'analisi degli obiettivi individuali è riportata in modo completo e chiaro sia per la dirigenza che per il comparto	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Anche se l'inserimento delle informazioni in una tabella sinottica avrebbe agevolato la lettura dei dati, le informazioni risultano comunque chiare	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	I contenuti sono in linea con quanto richiesto dalla norma ad esempio in relazione al rispetto della quota del 30% al personale femminile nell'ambito delle commissioni di concorso	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	A motivo della fase di transizione organizzativa in corso, il processo di redazione della relazione ha coinvolto solo il Direttore generale e la Dirigenza; si consiglia per il futuro il coinvolgimento di tutto il personale	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Si apprezza l'ammissione della presenza di criticità per quanto attiene al migliore raccordo e condivisione delle risorse economiche, umane e strumentali nell'ambito delle diverse attività. Nonostante le difficoltà organizzative che l'Ente ha dovuto fronteggiare nel corso dell'anno preso in esame, l'Ente continua a focalizzarsi in modo efficace sugli aspetti sostanziali del processo di valutazione attraverso un costante monitoraggio, da parte della direzione, tra valutato e valutatore	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella degli obiettivi strategici contiene informazioni dettagliate, inclusi gli indicatori di misurazione e il grado di raggiungimento del singolo obiettivo	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La tabella in parola contiene, oltre le date di approvazione, pubblicazione ed aggiornamento dei documenti facenti parte del ciclo di gestione della performance, anche i relativi link ai documenti	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Con riferimento alle valutazioni dei dirigenti, le tabelle risultano essere esaustive circa le informazioni su dirigenti e non	SI