

protocolloagenas

Da: dir
Inviato: lunedì 12 settembre 2016 15:45
A: protocolloagenas
Cc: Gianfranco Rossini
Oggetto: validazione Relazione Performance 2015
Allegati: ALL B Documento validazione Relazione Performance 2015.pdf; Allegato. A Documento di sintesi delle carte di lavoro.pdf

Gentilissimi,
si trasmettono gli allegati documenti per la protocollazione.
Grazie.

Agenzia Nazionale per i
Servizi Sanitari Regionali
AGENAS

-----Messaggio originale-----

Da: OIV OIV
Inviato: lunedì 12 settembre 2016 14:52
A: Gianfranco Rossini
Cc: dir
Oggetto: validazione Relazione Performance 2015

Prot. -A- 0007399 -PG-
ORG 1-02-01 12/09/2016



Si invia, per i successivi adempimenti OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs 150/2009, la documentazione relativa alla validazione della Relazione Agenas sulla Performance 2015 approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nella seduta del 10 agosto 2016. Si tratta degli allegati A (scheda di sintesi delle carte di lavoro) e B (documento di validazione relazione performance 2015). resto in attesa di un tuo riscontro sulla avvenuta consegna degli allegati

Cordiali saluti
Sergio

Documento di validazione O.I.V.



Agenas - 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* 2015

- 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* 2015 approvata dall'Amministrazione in data 10/08/2016 ed inviata all'O.I.V. in data 11/08/2016
- 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* 2015.

Data: Roma, 12/09/16

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 menu 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

HIERARCHIA DELLA
RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE
(A)

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE
(AREE DI VERIFICA)
(B)

CONCLUSIONI ESAGGIERATE
(H)
(max. 100 parole)

VALIDAZIONE
(SENO)
(I)

1	PRESENTAZIONE E INDICE	Si rileva chiarezza nella sintesi della presentazione	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	La sezione contiene una descrizione dettagliata del contesto esterno di riferimento dell'Agenas con indicazione dei principali compiti, funzioni e collaborazioni	SI
2.2	L'amministrazione	La sezione illustra le principali novità introdotte nella gestione dell'ente a partire dal 2015. Si veda ad esempio l'adozione del Documento Unico di Programmazione (DUP) da allegare al bilancio 2015. Inoltre tramite tabelle applicative sono descritte le attività istituzionali (Fig 2) e le aree funzionali in relazione ai programmi in cui è articolato il bilancio (Fig 3)	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione riguarda i risultati raggiunti dall'Agenas nel corso del 2015, 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 2015-2017. Anche in questo caso si è fatto ricorso all'utilizzazione di tabelle esplicative (Fig 4 e Fig 5)	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Per quanto attiene l'ambito delle attività svolte nel 2015, per alcune di queste si riporta una breve e sintetica valutazione nella quale sono evidenziate le criticità rilevate	SI
3	OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	SI
3.1	Albero della performance	Conforme, attendibile e comprensibile (Fig 6)	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici così come riassunti in tabella permettono un'agevole lettura e comprensione degli stessi (Fig 7)	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi strategici così come riassunti in tabella permettono un'agevole lettura e comprensione degli stessi (Fig 7)	SI
3.4	Obiettivi individuali	L'analisi degli obiettivi individuali è riportata in modo completo e chiaro sia per la dizione che per il comparto (Fig 7)	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Anche se l'asferimento 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	Il processo di redazione della relazione ha coinvolto solo il Direttore generale, la Dirigenza di vertice oltre al contributo interno della struttura tecnico-operativa di supporto all'OVV	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Si apprezza l'ammissione della presenza di criticità quali la carenza di organico a fronte di un impegno crescente per i compiti assegnati dal legislatore. Di contro si segnala una elevata qualificazione dei risultati raggiunti. Il 2015 rappresenta un anno di transizione verso un modello integrato atteso ed indispensabile per affrontare lo sforzo che attende l'organizzazione dell'Agenas per i nuovi compiti e per la trasformazione del suo ruolo all'interno del SSN	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella degli obiettivi strategici contiene informazioni dettagliate, inclusi gli indicatori di misurazione e il grado di raggiungimento	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella in parola contiene, oltre le date di invio, pubblicazione ed aggiornamento dei documenti facenti parte del ciclo di gestione della performance, anche i relativi link ai documenti	SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	Con riferimento alle valutazioni dei dirigenti, la tabella risulta essere esaustiva circa le informazioni su dirigenti e non	SI