
Da: OIV OIV
Inviato: lunedì 2 luglio 2018 09:50
A: Direttore; Rossini Gianfranco
Oggetto: validazione Relazione Performance 2017
Allegati: Allegato A- sintesi carte di lavoro.pdf; All.B_Modulo di validazione.PDF

Si invia, per i successivi adempimenti OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs 150/2009 e s.m.i, la documentazione relativa alla validazione della Relazione Agenas sulla Performance 2017 approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nella seduta del 28 giugno 2018 ed inviata al sottoscritto il giorno stesso. Si tratta degli allegati A (scheda di sintesi delle carte di lavoro) e B (documento di validazione relazione performance 2017).

Cordiali saluti
Sergio Iavicoli

PROT. N. 5497/2018 (I)
del 02/07/2018
AGE - 02

Documento di validazione O.I.V.



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Dr. Sergio Iavicoli
DIV 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 2017

- 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 s.m.i. e delle successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2012, ha preso in esame la *Relazione sulla performance 2017* approvata dall'Amministrazione in data 28.06.2018 ed inviata all'O.I.V. in data 28.06.2018.
- 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 2017*.

Data: 30.06.2018

Firma:

Dr. Sergio Iavicoli

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMLNE		AGENZIA NAZIONALE PER I SERVIZI SMILARI 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	
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)		OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)		CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	
				VALIDAZIONE (S/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	La sezione contiene una descrizione dettagliata del contesto, esempio di riferimento dell'Agenas con indicazione dei principali compiti, funzioni e collaborazioni. In particolare, sono indicate le principali disposizioni normative che hanno applicato i compiti, gli affidati con il fatto per la Salute 2014-2016		SI	
2.2	L'annunziatore	La sezione è in modo chiaro e distinguono la struttura organizzativa e il mandato istituzionale di Agenas. In particolare, la sezione presenta una descrizione chiara e dettagliata delle 7 aree funzionali Agenas. Per ciascuna di esse sono state indicate le attività svolte. Sono ben evidenziate le novità introdotte dalle disposizioni normative e relativamente ai singoli aspetti sopra menzionati.		SI	
2.3	I risultati raggiunti	La sezione si avvale di Tabelle e Figure esplicative. Si fa riferimento, anche con l'aiuto di tabelle esplicative, al Piano degli indicatori – risultati di esercizio 2017, (Missione e Programmi), così come previsto dal Cuneo consuntivo 2017, nonché i piani, le reti di collaborazione e i programmi di ricerca. Non descritti i risultati essere anche l'attività ECM del 2017, grazie all'analisi di tabella esplicative e di sintesi		SI	
2.4	Le criticità e le opportunità	E' stata prestata attenzione al complesso di iniziative, volte a promuovere, in maniera sempre più efficace, la trasparenza ed a prevenire fenomeni di corruzione in ambito sanitario, anche in risposta alle attese dei cittadini. Inoltre, si è messo in evidenza l'impiego di Agenas nella predisposizione di un set di indicatori di trasparenza finalizzato a valutare l'efficacia dell'applicazione delle norme, del Piano Nazionale anticorruzione, sulla prevenzione e riduzione dei rischi all'origine dei fenomeni di illegalità.		SI	
3	OGGETTIVI RINVIATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Valore di dettaglio dei paragrafi		SI	
3.1	Allineo della performance	Il quadro sintetico degli obiettivi di performance ha contemplato quattro elementi, tra loro collegati, quali, gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi, la correlazione con gli obiettivi attinenti l'anticorruzione previsti nel PPTT, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, il riferimento alle Aree funzionali AGENAS coinvolte nei singoli segmenti di obiettivo		SI	
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici così come riassunti in tabella permettono un agevole lettura e comprensione degli stessi (Fig. 6). Un focus particolare è stato dedicato su un all'ulteriore implementazione delle tematiche relative alla prevenzione della corruzione ed a quelle della trasparenza e dell'integrità sia per quanto attiene l'ambito interno all'organizzazione, sia con riferimento a tutte quelle attività finalizzate allo sviluppo della trasparenza e della prevenzione della corruzione nell'ambito del sistema sanitario italiano.		SI	
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi e i piani operativi così come riassunti in tabella permettono un agevole lettura e comprensione degli stessi (Fig. 6)		SI	
3.4	Obiettivi individuali	L'analisi degli obiettivi individuali è riportata in modo completo e chiaro (figura 8). Nella figura 7 viene riportato lo schema di definizione delle linee operative d'attuazione, correlate dai rispettivi pesi e target di riferimento, che AGENAS ha declinato per il 2017 e che hanno trovato una loro concretizzazione nelle relative schede-obiettivo assegnate ai Dirigenti, responsabili delle rispettive Aree Funzionali di appartenenza.		SI	
4	RSORSE, EFFICIENZA ED ECONOMIA	Sono descritti gli ammontari delle principali voci relative alla gestione amministrativo-contabile, anche se l'inscrizione delle informazioni in una tabella sintetica avrebbe agevolato la lettura dei dati. Parag. l'analisi di una tabella potrebbe agevolare la lettura		SI	
5	PARI OPPORTUNITA' 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	Valore di dettaglio dei paragrafi		SI	
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Sono descritti in modo chiaro e sintetico le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità		SI	
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Tra i punti forza si segnala il raggiungimento ed il consolidamento di Agenas quale organo tecnico-scientifico del SSS. Si rileva, quindi, un miglioramento organizzativo e gestionale dell'Agenas. Tra i punti di criticità emerge la necessità di una ulteriore azione istituzionale dell'ente anche in ragione dell'ampollamento delle sue funzioni.		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 inizio, pubblicazione ed aggiornamento dei documenti (secondo 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 espositiva circa le informazioni sui dirigenti e non		SI	