

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2017

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Asl Lanciano Vasto Chieti, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del d.lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012 e 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance predisposta dall'Amministrazione e presentata all'organismo Indipendente di Valutazione in data odierna.

B. L'OIV dell'Asl Lanciano Vasto Chieti ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo conto anche dei risultati e degli elementi emersi dal monitoraggio sul Piano della performance secondo le Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance (Art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009), attraverso lo schema contenuto nell'Allegato A);

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 la Segreteria dell'O.I.V.;

D. Tutto ciò premesso l'O.I.V. valida la Relazione sulla Performance con le osservazioni riportate nel citato Allegato A.

Chieti, 20/9/2019

Il Presidente
(Dr Fabrizio Viglino)



Il Componente
(Dr.ssa Sabrina Socci)



Il Componente
(Dr Giuseppe Barile)



SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Altra amministrazione

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

ASL LANCIANO VASTO CHIETI

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	La relazione è stata redatta in modo conforme a quanto disposto dal d. lgs. N. 150/09 e alle indicazioni della delibera Civit n. 5/12.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Esaustivamente rappresentato nella Relazione. In sintesi: <L'Asl Lanciano Vasto Chieti è costituita come azienda con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale che risponde ai fabbisogni di salute della popolazione attraverso l'erogazione di prestazioni sanitarie. La Mission della Asl è quella di soddisfare i bisogni e le aspettative dei cittadini, gestendo con efficacia le risorse disponibili e garantendo le prestazioni socio-sanitarie di prevenzione, assistenza territoriale e assistenza ospedaliera. L'erogazione delle prestazioni sanitarie avviene nel rispetto delle linee direttrici dettate dai due livelli di governo esterno: il governo dello Stato che definisce i Lea (Livelli Essenziali di Assistenza) nonché l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie necessarie al loro finanziamento e che presiede il monitoraggio della relativa erogazione; il governo regionale che ha il compito di organizzare il rispettivo Servizio Sanitario Regionale e garantire l'erogazione delle prestazioni ricomprese nei Lea>.	SI
2.2	L'amministrazione	La descrizione della struttura organizzativa, delle funzioni e dei soggetti interlocutori dell'ASL Lanciano Vasto Chieti nell'esercizio delle sue funzioni appare esaustiva.	SI
2.3	I risultati raggiunti	L'illustrazione dei risultati raggiunti, rispetto a quelli prefissati nel Piano Performance 2017, risulta comprensibile e coerente con l'albero delle performance. Il resoconto fornito in base alle aree è contenuto in tabelle.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Tenuto conto del contesto di riferimento e delle criticità correlate ai vincoli finanziari e di governo esterno, l'organizzazione aziendale si propone con fiducia per il perseguimento delle migliori performance attraverso il coinvolgimento del capitale umano disponibile in Azienda, innovando ed efficientando i processi erogativi. Appare opportuno per il futuro inserire il collegamento diretto e univoco tra Piano delle Performance e Relazione annuale integrando la rendicontazione degli obiettivi strategici.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	Corrispondente all'organigramma aziendale che declina le UU.OO. come Centri di responsabilità	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono mirati e circoscritti, ma non sono puntualmente rendicontati.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	I report relativi al conseguimento degli obiettivi assegnati alle singole unità operative (coincidenti solo in parte, con i centri di responsabilità) risultano sufficientemente dettagliati. Quantità e qualità degli indicatori consentono una sufficiente ricostruzione della valutazione della performance organizzativa. I dati non sono risultati sempre attendibili e il riscontro sull'effettività del conseguimento dell'obiettivo è stato in buona parte dei casi agevole, anche in considerazione della specificità degli obiettivi stessi.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Nella relazione non sono presenti i criteri seguiti per la valutazione della performance individuale, gestita come valorizzazione del personale, e non è attuata per la totalità dei dipendenti aziendali.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Risultano adeguatamente illustrati i dati relativi al bilancio e la relazione fornisce elementi sufficienti in termini di trasparenza della gestione.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Il bilancio di genere è riportato in relazione alla composizione percentuale della dotazione organica e degli incarichi dirigenziali.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Dalla relazione si evince la correttezza della procedura che vede l'elaborazione della Relazione da parte della UOC Progettazione Strategica e Sistemi di Performance. La Relazione sulla Performance 2017 è stata redatta oltre i termini previsti, a seguito della conclusione del processo di valutazione.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La carenza di risorse, non solo strumentali ed innovative, ma soprattutto umane, limita le possibilità di un efficientamento immediato del ciclo di gestione della performance. Al processo di budget va immediatamente affiancato un nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Gli obiettivi si evincono dalla lettura complessiva della relazione in quanto non direttamente correlati al piano performance quali ad esempio gli indicatori di esito.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	I dati forniti corrispondono ai documenti presenti sul sito	SI
Allegato 4	Tablelle sulla valutazione individuale	Sezione non presente in quanto avviata in via sperimentale su successiva annualità	NO