

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2020

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 adottata con delibera n. 840 del 14/06/2022 e trasmessa in data 15/06/2022.

B. L'OIV dell'Asl Lanciano Vasto Chieti ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare nella fattispecie, ha tenuto 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);

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., in particolare sono stati analizzati i seguenti aspetti:

- Coerenza tra i contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione
- Presenza nella relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel piano;
- Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza
- Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori
- Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (Con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime fra tutte il controllo di gestione)
- Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione
- Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano
- Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP
- Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)
- Chiarezza e comprensibilità della Relazione

D. Tutto ciò premesso, l'OIV valida la Relazione sulla Performance per l'anno 2020 formulando le seguenti osservazioni:

1. L'Azienda si deve dotare al più presto di un sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), coerente al Piano della Performance vigente, idoneo a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dell'utenza.



2. E' necessaria una piena integrazione tra le logiche della prevenzione della corruzione e gli strumenti di «programmazione e controllo» e di «misurazione e valutazione delle performance», allo scopo di assicurare (proprio mediante l'individuazione e assegnazione esplicita di responsabilità, risorse e incentivi) il maggior grado possibile di efficacia attuativa del Piano di prevenzione della corruzione.
3. Gli obiettivi declinati dal Piano della Performance, in particolare gli obiettivi strategici, devono essere adeguatamente rendicontati.
4. E' necessario migliorare il collegamento diretto e univoco tra Piano della Performance e Relazione annuale integrando la rendicontazione degli obiettivi strategici.
5. All'interno del ciclo della performance è necessario determinare, monitorare e valutare la performance organizzativa e individuale coerentemente con quanto disciplinato dal Piano della Performance.
6. 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 ma i dati non sono risultati sempre attendibili e il riscontro sull'effettività del conseguimento dell'obiettivo è risultato spesso difficoltoso in considerazione della formulazione e costruzione degli obiettivi stessi.
7. Il Sistema della valutazione 2020 non ha previsto il coinvolgimento dei cittadini e/o utenti finali (analisi di customer satisfaction).
8. Nella relazione non sono presenti i criteri seguiti per la valutazione della performance individuale, gestita come valorizzazione del personale.
9. In merito alle pari opportunità l'OIV ha rilevato che non risulta ricostituito il CUG Aziendale, mentre per il bilancio di genere è riportato in relazione alla composizione percentuale della dotazione organica e degli incarichi dirigenziali.

Chieti, 15/06/2022

F.to Il Presidente
(Dr Fabrizio Vigliano)

F.to Il Componente
(Dr.ssa Sabrina Socci)

F.to Il Componente
(Dr Giuseppe Barile)