

NAVS/O.I.V.

Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2015 dell'ASP di Crotona

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ASP di Crotona, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D.lgs. n.150/2009 e successive Delibere CIVIT (oggi ANAC) n. 5/2012 e n. 6/2012, ha preso in esame il tema della validazione della Relazione sulla Performance anno 2015, prendendo in esame il relativo documento approvato dall'ASP di Crotona con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 329 del 27/9/2016. Il NAVS/OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi:

- dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni e dell'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013;
- dalla documentazione pervenuta al NAVS/OIV (Piano della Performance, anno 2015-17, Relazione sulla Performance anno 2015 e relative tabelle facenti parte integrante).

Tutto ciò premesso, il NAVS/OIV

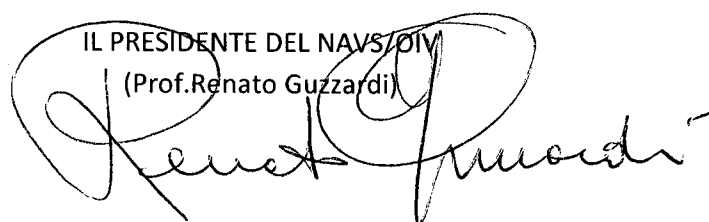
VALIDA

la Relazione sulla Performance anno 2015.

Si allega alla presente, da considerarsi parte integrante del presente provvedimento, il documento contenente il Processo di Validazione della Relazione sulla Performance anno 2015 del NAVS/OIV di Crotona.

Crotona, li 05/10/2016

IL PRESIDENTE DEL NAVS/OIV
(Prof. Renato Guzzardi)

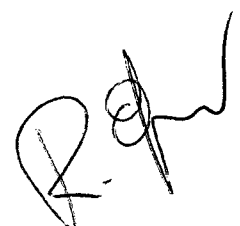


IL PROCESSO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015 DELL'ASP DI CROTONE

1. PREMESSA

Secondo l'impianto normativo delineato dal decreto legislativo n.150/2009 (di seguito decreto), la validazione da parte dell'Organismo di valutazione (NAVS/OIV) della Relazione sulla performance sancisce la conclusione dell'intero ciclo di gestione della performance. La presente analisi fa parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2015 dell'ASP di Crotone. Anche la delibera n. 6/2012 della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) individua la validazione della Relazione come uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo di gestione della performance e rappresenta l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione, predisposta dall'organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto. La validazione da parte del NAVS/OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'ASP rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f) del decreto);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto. Il NAVS/OIV ha validato la Relazione a seguito di un'attività di verifica svolta sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti nonché sulla loro comprensibilità e conformità alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute nella delibera n.5/2012 e vengono di seguito dettagliatamente indicate le motivazioni, anche al fine di consentire all'amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni, volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento continuo.



2. AMBITI DELLA VALIDAZIONE

La validazione si articola in più ambiti. Il primo ambito riguarda la Conformità (Compliance) della Relazione con riferimento alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nella delibera Civit di n. 5/2012 - Linee guida relative alla redazione ed adozione della Relazione. Il secondo ambito oggetto di validazione è relativo alla Comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1 del decreto). Il terzo ambito oggetto di validazione riguarda, infine, l'Attendibilità dei dati contenuti nella Relazione. In definitiva, la validazione si compone di due momenti salienti:

- il primo riguarda il processo attraverso il quale il NAVS/OIV verifica la struttura e i contenuti della Relazione, secondo la metodologia e gli strumenti che verranno di seguito descritti;
- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di “validato o non validato”, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nel processo di validazione, giudizio che è stato formalizzato nel documento di validazione, di cui il presente allegato fa parte integrante. Per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione, il NAVS/OIV ha sviluppato un modello per garantire l'efficacia del processo di validazione stesso. Tale modello si compone sia del processo, con l'individuazione delle fasi e dei relativi soggetti coinvolti, sia dell'approccio metodologico utilizzato per la verifica propedeutica alla validazione.

3. IL PERCORSO DI VALIDAZIONE

Con riferimento al percorso di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi che sono state realizzate possono così sintetizzarsi:

- La Relazione sulla Performance anno 2015 è stata adottata con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 329 del 27/9/2016;
- Il documento è stato puntualmente trasmesso all'Organismo di Valutazione;
- La Relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'ASP di Crotone, nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance/Relazione sulla Performance, per assicurarne la visibilità;
- Il NAVS/OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, che risulta così articolata:
 - ✓ Introduzione e presentazione del documento;
 - ✓ Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders di riferimento dove si forniscono dati di contesto e sulle risorse impiegate;

- ✓ Generalità sulla struttura e sull'organizzazione dei servizi, dove viene descritto puntualmente il modello organizzativo adottato nonché il piano di offerta sia pubblico che privato;
- ✓ Il Piano della Performance 2015-2017: documento di direttive obiettivi e budget 2015 nel quale vengono riportati gli obiettivi strategici istituzionali, quelli strategici aziendali e quelli operativi. Il documento contiene i seguenti allegati:
 1. Allegato A: macrostrutture aziendali destinarie obiettivi e budget 2015
 2. Allegato B: indirizzi e obiettivi prioritari e strategici generali
 3. Allegato C: obiettivi operativispecifici di macrostruttura e correlati budget 2015
 4. Allegato D: dati di attività e principali indicatori ospedalieri;

- Il NAVS/OIV ha elaborato e formalizzato il documento di validazione, di cui il presente allegato fa parte integrante;

- Il documento di validazione ed il presente allegato vengono inviati dal NAVS/OIV alla Direzione Generale.

4. L'APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VALIDAZIONE

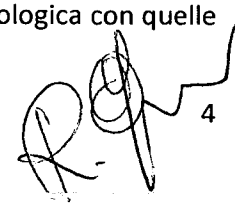
Per quanto concerne la metodologia impiegata per il processo di validazione, il NAVS/OIV dell'ASP di Crotone ha ritenuto di costruire le proprie carte di lavoro avvalendosi, per le proprie analisi, di una griglia di criteri, opportunamente rivista, simile a quella dell'OIV del Ministero della Salute.

I criteri utilizzati hanno i seguenti requisiti generali:

- **Trasparenza:** gli stakeholder dell'attività di monitoraggio (non soltanto i soggetti coinvolti nel processo di stesura della Relazione, quali l'organo di indirizzo politico e i vertici dell'amministrazione, ma anche i singoli dirigenti e dipendenti, come pure la stessa ANAC, le associazioni di consumatori, i mass media, gli ordini professionali di categoria, i singoli cittadini ecc.) devono avere la possibilità di conoscere il metodo e i contenuti del monitoraggio, finalizzato alla validazione della Relazione;

- **Robustezza metodologica:** la griglia di criteri di analisi, presentando un significativo livello di analiticità, rappresenta una soluzione metodologica volta a contenere la soggettività della valutazione entro limiti accettabili e controllabili;

- **Riconoscibilità:** particolare attenzione è stata dedicata alla massimizzazione della comprensibilità dello strumento di monitoraggio carta di lavoro/griglia/criteri da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della Relazione. Lo sforzo maggiore è stato quello di conciliare le esigenze di robustezza metodologica con quelle



4

della semplicità e dell'immediatezza. In questo senso, lo strumento consente, partendo da un livello più sintetico, di passare a livelli di approfondimenti successivi, in funzione delle esigenze conoscitive;

- Persuasività: le carte di lavoro favoriscono un'immediata identificazione delle criticità riscontrate;
- Utilità: le carte di lavoro e le riflessioni sviluppate nel corso del processo costituiscono un ulteriore strumento. L'attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione è stata valutata attraverso il monitoraggio dettagliato dei seguenti aspetti;
- Coerenza : Impostazione della relazione coerente anche con altri documenti aziendali;
- Verificabilità: Controllabilità delle informazioni contenute nella relazione;

5. ANALISI DEI RISULTATI

Le singole carte di lavoro con le analisi effettuate consentono all'amministrazione di individuare le aree critiche sulle quali agire per innescare un efficace processo di miglioramento continuo.

6. CONCLUSIONI

Il NAVS/OIV conferma l'utilità dell'approccio metodologico individuato e, in particolare, l'impiego della carta di lavoro.

In conclusione il NAVS/OIV

VALIDA

la Relazione sulla Performance anno 2015 e ne chiede la pubblicazione sul Sito istituzionale.

Crotone, lì 05/10/2016

IL PRESIDENTE DEL NAVS/OIV
(Prof. Renato Guzzardi)

