

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO
DENOMINAZIONE AMMINE AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE VIBO VALENTIA

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (II) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La struttura generale della relazione e l'indice non sono perfettamente in linea con la delibera CIVIT n. 5/2012. L'indice doveva essere preceduto dalla presentazione da parte dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo per enunciare le principali caratteristiche. L'indice è comunque seguito da una premessa, pertanto, il paragrafo è validabile perché conforme relativamente al contenuto divulgativo e favorisce la comprensione della relazione da parte della collettività.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Le informazioni e l'esposizione dei concetti sinteticamente espressi in quest'area della Relazione risulta chiara e di facile comprensione. Considerando la gradualità con cui l'Azienda sta implementando il nuovo Sistema di valutazione e misurazione della Performance e il lavoro in corso dell'OIV sull'adozione di un documento metodologico sul processo di validazione della Relazione, l'organismo valida tale sezione con suggerimenti, raccomandando miglioramenti nei contenuti e nell'esposizione dei dati.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Le informazioni forniscono una rappresentazione parziale della realtà e del contesto esterno di riferimento. E' stato dato particolare risalto al dettaglio demografico che caratterizza il territorio provinciale dove opera l'Azienda, di contro non è stato dato risalto ai punti critici dell'economia provinciale tenendo conto della macro-crisi nazionale, delle difficoltà strutturali del territorio, delle carenze strutturali in termini qualitativi dell'Azienda. Per questo l'OIV raccomanda una decisiva e più dettagliata analisi del contesto esterno di riferimento.	SI
2.2	L'amministrazione	La lettura delle informazioni e la rappresentazione grafica dell'organigramma aziendale permette di presentare con chiarezza l'organizzazione della struttura ed in particolare il numero di risorse umane esaltando l'efficace valore segnalatico per gli stakeholder.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Dalla lettura ed analisi della Relazione si evince un complessivo trend in aumento dell'attività principalmente ospedaliera. Sarebbe auspicabile un maggior dettaglio sui risultati raggiunti per area di riferimento e una rappresentazione grafica degli stessi.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	L'OIV ritiene che, sul punto, la relazione poteva essere maggiormente approfondita. Considerando la gradualità con cui l'Azienda sta perfezionando il ciclo della performance, l'organismo valida tale sezione raccomandando maggiori approfondimenti nei contenuti.	SI

J. R.

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO
DENOMINAZIONE AMMLINE AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE VIBO VALENTIA

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (II) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
3	<p>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</p>	<p>L'OIV ha riscontrato una presentazione sintetica non esaustiva sia dei risultati raggiunti sia delle criticità e opportunità rilevate. Il lavoro dell'OIV ha riguardato proprio il giudizio sulla capacità di ricercare termini ed esemplificazioni sintetiche capaci di suscitare un immediato interesse nel lettore e negli stakeholder. Nelle more dell'approvazione del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance l'OIV valida tale sezione con tutti gli opportuni suggerimenti contenuti nel documento metodologico sul quale l'organismo sta lavorando.</p>	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	<p>L'albero della performance inserito alla pagina 27 del Piano Performance 2018/2020 rappresenta in modo, non solo grafico, gli obiettivi strategici dell'Azienda. Partendo dalle 4 Aree strategiche fondamentali a cascata emergono le descrizioni degli obiettivi strategici e, in linea con questi ultimi sono stati dettagliati gli obiettivi operativi per Dipartimento. L'OIV raccomanda di inserire il medesimo albero nella Relazione.</p>	SI
3.2	Obiettivi strategici	<p>L'OIV ha proceduto alla verifica della corrispondenza formale tra Albero della performance e obiettivi strategici. Gli obiettivi strategici abbracciano aree a forte rilevanza aziendale e a medio-lungo termine; gli obiettivi operativi ne sono derivazione a impatto annuale.</p>	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	<p>Nella Relazione si fa riferimento agli obiettivi operativi assegnati ai dipartimenti per come dettagliati nel Piano della Performance. Relativamente all'ambito ospedaliero, come si rievla dai dati di attività, risulta un complessivo trend in aumento. Alcuni scostamenti sono stati valutati al fine di meglio fissare gli obiettivi futuri in ambito ospedaliero.</p>	SI
3.4	Obiettivi individuali	<p>Gli obiettivi individuali sono stati assegnati con il meccanismo "a cascata". Dai Dipartimento alle strutture complesse e alle strutture semplici a valenza dipartimentale e all'interno di queste ai singoli dirigenti.</p>	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	<p>Nel Piano Performance si rileva l'ispirazione ai principi di efficacia e di efficienza operativa. L'andamento dell'attività ospedaliera, tramite l'attività delle Strutture ospedaliere di riferimento esplicitato nella relazione, si ispira ai predetti principi. La reportistica si presenta soddisfacente per la parte ospedaliera e dovrebbe essere più completa per la parte territorio-distretto. la Relazione non fornisce informazioni sull'andamento della gestione economica e finanziaria dell'azienda.</p>	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	<p>L'OIV rileva che è presente il dettaglio relativo al personale suddiviso per genere (analisi di genere). L'OIV raccomanda l'Azienda di promuovere le pari opportunità e l'equilibrio di genere soprattutto all'interno dove può agire direttamente nel contesto organizzativo e sulle variabili di riferimento.</p>	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO
DENOMINAZIONE AMM.NE AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE VIBO VALENTIA

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (II) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il Processo è stato coerente dal punto di vista dei soggetti interessati ma sono stati riscontrati ritardi nel processo di redazione/approvazione motivati nella nota del D.G. inviata alla Funzione pubblica con prot. n. 38747 del 13.11.2019. L'intero processo sarà all'insegna del miglioramento continuo e della qualità con una capacità di cogliere spunti dell'OIV nelle modifiche ai documenti in fase di aggiornamento	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	L'OIV ha riscontrato l'importanza data al processo di stesura e approvazione della Relazione.La Relazione si fonda sulla reportistica a consultivo dell'anno di riferimento . L'OIV , in riferimento a questo punto, rimanda alla nota inviata dal Direttore Generale Reggente alla Funzione Pubblica.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	L'azienda ha avviato il ciclo. Non sono stati rispettati tempi e modalità di esecuzione dei vari adempimenti , le motivazioni al riguardo sono espresse in una nota inviata alla Funzione Pubblica. E' in fase di approvazione il Sistema di per la misurazione e valutazione della performance. Urge una revisione strutturale del sistema informativo interno.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Nella relazione si fa riferimento all'albero della performance inserito nel piano articolato per aree strategiche	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Risultano aggiornati e regolarmente pubblicati il Piano della performance e il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Nelle more dell'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance , per le valutazioni individuali si fa riferimento al regolamento vigente.	SI