

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Selezionare 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

REFERIMENTI 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 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	Si è preso atto della permanenza della situazione di fermo del rinnovo economico dei contratti collettivi, a causa del quale l'attività negoziale dell'Agenzia è limitata alla sola stipula di nuovi accordi giuridici, accordi quadro ed interventi di manutenzione di accordi vigenti. La programmazione si è confermata in termini di potenziamento delle altre funzioni dell'Agenzia, come si evince dagli obiettivi strategici ed operativi di cui al Piano della performance 2014-2017, rimanendo coerente e pienamente attinente alla missione istituzionale attribuita alla stessa dalla legge.	SI
2.2	L'Amministrazione	La descrizione della struttura organizzativa, delle funzioni e dei soggetti interlocutori dell'Aran nell'esercizio delle sue funzioni è completa.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La parte descrittiva dei risultati raggiunti e i report informativi relativi alle singole Direzioni forniscono un quadro sostanzialmente esaustivo delle attività svolte nel corso dell'anno 2014.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Non sono state evidenziate novità rispetto aliena situazione esposta nella relazione sull'attività 2013.	SI
3	OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della performance		
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono in continuità con i Piani precedenti. Sono specifici e strettamente connessi alla mission dell'amministrazione, strutturati in modo che il relativo esito sia riconducibile al grado di conseguimento degli obiettivi operativi ad essi riferibili.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	I report illustrativi del conseguimento degli obiettivi assegnati alle singole direzioni sono comprensibili e sufficientemente esaurienti, consentendo la ricostruzione del livello di performance organizzativa raggiunto. I risultati dichiarati sono attendibili e il riscontro sull'effettività del conseguimento è stato piuttosto agevole, anche in considerazione della specificità degli obiettivi programmati.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Nella relazione sono riportati i criteri seguiti per la valutazione della performance individuale. Come già segnalato nella relazione Oiv e come emerso dalle verifiche sui dati contenuti nella relazione, nelle more della stesura del nuovo Sistema di valutazione, nel procedimento di valutazione è stato tenuto conto dei criteri aggiuntivi dettati dalle normative vigenti.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Quanto riportato fornisce informazioni adeguate sull'andamento della gestione dell'Agenzia.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Alla luce dei dati di genere presentati, si è preso atto che, pur in assenza di programmazione in materia di pari opportunità, la struttura mostra una situazione piuttosto equilibrata, in particolare riguardo alla percentuale di donne cui sono attribuiti incarichi dirigenziali.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La relazione descrive il procedimento seguito: date le piccole dimensioni dell'Agenzia, la sequenza delle fasi di redazione della relazione si svolge essenzialmente con modalità informali, ma comunque ricostruibili nei relativi passaggi.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Sono stati rispettati i tempi e le modalità di esecuzione dei vari adempimenti.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Le informazioni fornite nella tabella sono attendibili e coerenti al contenuto della relazione.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	I dati forniti con la tabella corrispondono ai documenti presenti sul sito.	SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	I dati forniti con la tabella sono coerenti alle verifiche effettuate in merito al procedimento di valutazione.	SI