

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali – AGENAS

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

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	Si rileva chiarezza nella sintesi della presentazione	
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	
2.1	Il contesto esterno di riferimento	La sezione contiene una descrizione dettagliata del contesto esterno di riferimento dell'Agenas con indicazione dei principali compiti, funzioni e collaborazioni. In particolare, sono indicate le principali disposizioni normative che hanno ampliato i compiti già affidati con il Patto per la Salute 2014-2016.	SI
2.2	L'amministrazione	La sezione descrive in modo chiaro e dettagliato la struttura organizzativa e il mandato istituzionale di Agenas. Si fa riferimento, anche con l'ausilio di tabelle esplicative, alle 6 aree tematiche di intervento e all'attività di ricerca. Ampiamente descritta la tematica relativa alla "Valutazione e Monitoraggio" che rappresenta il cuore dell'attività di Agenas. Relativamente alla tematica "Qualità e accreditamento" si fa riferimento all'istituzione presso Agenas dell'Osservatorio nazionale delle buone pratiche sulla sicurezza in sanità. La sezione prosegue con la descrizione di altri aspetti importanti quali il supporto alle regioni, l'innovazione (H.T.A.), l'educazione Continua in Medicina (E.C.M.), la formazione e la Ricerca.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione indica i principali risultati raggiunti descritti per singola mission dell'Agenzia (es. Tutela della salute, Ricerca e innovazione). Per ciascuna singola mission, si indica con tabelle riassuntive (Fig.4) i programmi, le attività concluse, gli indicatori, la fonte ed un confronto rispetto all'anno precedente (2015). Sono ben evidenziate le novità introdotte dalle disposizioni normative relativamente ai singoli aspetti sopra menzionati.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Per quanto attiene l'ambito delle attività svolte nel 2016, per alcune di queste si riporta una breve e sintetica valutazione nella quale sono evidenziate le criticità rilevate	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	
3.1	Albero della performance	La sezione si limita alla descrizione del ciclo della performance e della novità introdotta nell'ambito di esso, ovvero l'elaborazione ed assegnazione di specifici obiettivi legati alla prevenzione della corruzione e trasparenza	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici così come riassunti in tabella permettono un'agevole lettura e comprensione degli stessi (Fig 6 e 7)	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi strategici così come riassunti in tabella permettono un'agevole lettura e comprensione degli stessi (Fig 6 e 7)	SI
3.4	Obiettivi individuali	L'analisi degli obiettivi individuali è riportata in modo completo e chiaro sia per la dirigenza che per il comparto (Fig 8)	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Sono descritti gli ammontari dei principali voci relative alla gestione amministrativo-contabile, anche se l'inserimento delle informazioni in una tabella sinottica avrebbe agevolato la lettura dei dati.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	I contenuti sono in linea con quanto richiesto dalla norma ad esempio in relazione al rispetto della quota del 30% al personale femminile nell'ambito delle commissioni di concorso	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il processo di definizione del processo di redazione della relazione sulla performance ha coinvolto il Direttore generale, la Dirigenza di vertice oltre al contributo interno della struttura tecnico-operativa di supporto all'OIV	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Tra i punti forza si segnala il raggiungimento ed il consolidamento di Agenas quale organo tecnico-scientifico del SSN capace di occupare un proprio spazio autonomo e rilevante a vari livelli nel SSN. Si rileva, quindi, un miglioramento organizzativo e gestionale dell'Agenzia. Tra i punti di criticità emerge la necessità di una ulteriore sede istituzionale dell'Ente anche in ragione dell'ampliamento delle sue funzioni.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella degli obiettivi strategici contiene informazioni dettagliate, inclusi gli indicatori di misurazione e il grado di raggiungimento	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella in parola contiene, oltre le date di invio, pubblicazione ed aggiornamento dei documenti facenti parte del ciclo di gestione della performance, anche i relativi link ai documenti	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Con riferimento alle valutazioni dei dirigenti, la tabella risulta essere esaustiva circa le informazioni su dirigenti e non	SI