

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

2. NOMINAZIONE AMM.

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	Nella sezione si fa particolare riferimento alla progressiva e significativa riduzione dell'organico, oltre ai provvedimenti come il blocco del turn over o il congelamento degli aumenti salariali dovuti alla crisi finanziaria protrattasi ormai da oltre quattro anni.	SI
2.2	L'amministrazione	La sezione illustra l'organizzazione dell'Agenzia, i relativi compiti e competenze, le principali aree di intervento e attività svolte attraverso un quadro sintetico e chiaro	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione riguarda i risultati raggiunti dall'Agenas nel corso del 2013, sia per gli output realizzati, che per i risultati finali conseguiti (outcome), nell'ambito complessivo della performance organizzativa ed individuale delle proprie strutture, rispetto a quanto previsto nel piano operativo predisposto nel Programma triennale 2013-2015	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	In uno schema di agevole consultazione (Fig.1) vengono riportati gli esiti di alcune attività delle principali aree strategiche al fine di una migliore comprensione delle criticità riportate nel testo relativamente alle singole aree strategiche	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	SI
3.1	Albero della performance	conforme, attendibile e comprensibile	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici così come riassunti in tabella permettono un'agevole lettura e comprensione degli stessi	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi strategici così come riassunti in tabella permettono un'agevole lettura e comprensione degli stessi	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	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Anche se l'inserimento delle informazioni in una tabella sinottica avrebbe agevolato la lettura dei dati, le informazioni risultano comunque chiare	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	A motivo della fase di transizione organizzativa in corso il processo di redazione della relazione ha coinvolto solo il Direttore generale e la Dirigenza; si consiglia per il futuro il coinvolgimento di tutto il personale	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Si apprezza l'ammissione della presenza di criticità per quanto attiene al migliore raccordo e condivisione delle risorse economiche, umane e strumentali nell'ambito delle diverse attività	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	Tablelle sulla valutazione individuale	Con riferimento alle valutazioni dei dirigenti, la tabella risulta essere esaustiva circa le informazioni su dirigenti e non	SI