

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMML.NE

Altra amministrazione

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

Azienda Sanitaria Provinciale di Caltanissetta

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)

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	La relazione risulta corredata delle due sezioni. L'indice contiene tutte le voci relative ai capitoli trattati, nel rispetto della delibera Civit n. 5/2013. La presentazione risulta chiara, semplice ed esauriva.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La parte relativa alle informazioni di interesse per i Cittadini e gli altri Stakeholder esterni risulta contenere i dati più salienti, descritti in maniera comprensibile e completa, utili per consentire agli stessi la conoscenza del metodo, dei contenuti del monitoraggio dell'OIV.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il contesto esterno di riferimento è descritto in maniera sintetica ed esauriva.	SI
2.2	L'amministrazione	I dati relativi alla organizzazione, al funzionamento e alla descrizione delle risorse umane e finanziarie dell'Amministrazione risultano compiutamente descritti.	SI
2.3	I risultati raggiunti	I risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi aziendali sono dettagliatamente descritti e nel complesso risultano positivi.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Le criticità e le opportunità sono dettagliatamente rappresentate.	SI
3	OBIETTIVI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	La relazione descrive dettagliatamente le fasi del ciclo di gestione della Performance, realizzate dall'Amministrazione, rispetto all'albero della Performance.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici assegnati dall'Assessorato, sono descritti in maniera dettagliata, all'interno di singole schede che riportano i valori raggiunti e che risultano positivi.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi e i piani operativi sono contenuti nelle schede di negoziazione con le singole UU.OO. alle quali sono stati declinati gli obiettivi della Direzione Strategica.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Si rileva che gli obiettivi individuali, per le UU.OO. che hanno provveduto a trasmettere le relazioni, risultano assegnati a tutto il Personale, sia Dirigente che del Comparto.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	E' stata verificata la coerenza tra gli obiettivi aziendali e quelli di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, tramite un esame del suddetto Piano e del conto economico a consuntivo 2018. (v. CE allegato alla relazione performance)	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	E' stata verificato il rispetto della normativa relativa alle pari opportunità e bilancio di genere. L'Azienda ha provveduto, con atto deliberativo n. 131 del 17/02/2011, alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG).	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	La relazione sulla Performance risulta redatta nel rispetto della delibera Civit n. 5/2012.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Risulta descritto dettagliatamente tutto il processo relativo alla realizzazione del ciclo di gestione della Performance, specificandone fasi, soggetti, tempi e responsabilità.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Punti di forza: coerenza tra gli obiettivi aziendali e quelli economico-finanziari. Punti di debolezza: a) la tempistica di assegnazione degli obiettivi va adeguata alle reali esigenze del ciclo di gestione di performance delle UU.OO.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono riepilogati sia in maniera descrittiva che in singole schede riassuntive.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	I documenti di riferimento (cd "carte di lavoro"), relative al ciclo di gestione della performance sono elencati nella relazione e riepilogati in apposita scheda.	SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	le schede individuali sono allegata alle relazioni pervenute dalle varie UU.OO. , come già nel 2017.	SI