

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.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

ASP-SR - Regione Sicilia 3.12.2018

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	Conforme a quanto previsto dalla delibera 5/2012 così come aggiornata il 30 giugno 2013.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	I dati per lo più sono presenti, anche se alcuni incompleti.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	La descrizione del contesto esterno di riferimento è corredata dei dati demografici con le differenze di genere, mentre non è chiaro come essi hanno influenzato le attività svolte.	SI
2.2	L'amministrazione	È presentato l'organico dell'ASP-SR, ma non ci sono riferimenti ai dati qualitativi, come l'età media del personale, titoli di studio, soggetti con necessità dei benefici delle pari opportunità, godimenti di benefici e limitazioni di vario tipo, ecc., mentre sono precisate le articolazioni organiche per ciascuna struttura organizzativa	NO
2.3	I risultati raggiunti	I dati presentati, gli output, sono esaustivi, tuttavia l'indicazione della delibera ANAC 5/2012 è quella di trattarli in modo sintetico. I dati sono raccolti in tabelle di facile lettura per i cittadini. Gli indicatori di economicità sono limitati ai rimborsi delle unità operative.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	I dati sono espressi in tabelle di facile intelligibilità, ben differenziati in criticità e opportunità, ma mancano i riferimenti ai Piani triennali.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Basso scostamento tra obiettivi e risultati, che dovranno essere maggiormente sfidanti.	SI
3.1	Albero della performance	La rappresentazione dell'albero della performance, dal punto di vista grafico, risulta chiara, riuscendo a descrivere in modo sintetico ed immediato la mission, le aree strategiche e gli obiettivi strategici. La delibera ANAC suggerisce l'integrazioni con i risultati raggiunti per ciascun obiettivo.	SI
3.2	Obiettivi strategici	La Relazione contiene i risultati per ciascuno degli obiettivi strategici, a volte espressi in dati numerici e a volte in commento. A pag. 56 della Relazione la tabella non è interamente riprodotta. Gli obiettivi non sono corredati delle risorse umane e finanziarie. Non sembra siano intervenute variazioni durante l'anno, né sono indicate le cause degli scostamenti.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	L'ASP-SR ha rilasciato un set di obiettivi organizzativi e individuali declinati uniformemente in ogni unità organizzativa dell'azienda. L'OIV ritiene che un set valido per tutti potrebbe non cogliere specifiche criticità delle diverse strutture organizzative. Inoltre, la funzione degli obiettivi individuali, meglio dire "criteri per la valutazione individuale del personale", è quella della crescita del personale, per cui essi vanno necessariamente personalizzati.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Le informazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente risultano sintetiche, chiare e di facile lettura e comprensione	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	La relazione riporta i dati economici di cui al modulo predisposto per la valutazione dei costi sostenuti per l'attività di assistenza. Il contenuto di questo paragrafo è in netto contrasto con la delibera ANAC 5/2012 che siano sviluppati secondo il "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio", come previsto dall'art. 22 del D. Lgs. n. 91/2011 e dall'art. 18.5 del D. Lgs. n. 118 del 22 giugno 2018.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La Relazione riporta l'articolazione del genere per fasce di età, stato civile e genere. Al fine di integrare adeguatamente il bilancio di genere e le pari opportunità nella Relazione sulla performance si da individuare il fabbisogno sociale e i conseguenti obiettivi, è opportuno richiamare i contenuti della delibera ANAC n. 22 del 2011.	NO
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	In questa sezione la Relazione evidenzia i soggetti coinvolti nel processo, i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	L'OIV si è riunito più volte con i vertici aziendali e i dirigenti responsabili dell'ASP-SR. Ha redatto i documenti in seduta ristretta all'Organismo.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Descritti in modo puntuale e sintetico	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Si trovano in allegato 4 e descritti all'interno del paragrafo 3.2 della Relazione sulla performance	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Manca	NO
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Non sono in allegato, ma all'interno del paragrafo 3.4 della Relazione sulla performance	SI

At

Peruchetti

[Signature]