

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

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 sulla Performance 2022 presenta una sostanziale coerenza con le indicazioni della Delibera CIVIT/ANAC n. 5/2012. Le differenze sono da imputare alla natura delle aziende sanitarie che richiedono di presentare e specificare informazioni in parte differenti rispetto alle altre amministrazioni. La struttura della Relazione è chiara e compatta.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Le informazioni presentate sono quelle di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	L'analisi del contesto esterno viene sviluppata adeguatamente. Mancano tuttavia dati sufficienti sul contesto epidemiologico di riferimento che l'OIV spera possa trovare adeguato spazio nella Relazione relativa al 2023	SI
2.2	L'amministrazione	Questa sezione presenta in modo dettagliato l'articolazione organizzativa dell'AORN ed include anche le dinamiche relative alle unità di personale, articolate in dirigenti e comparto. E' stato inoltre inserito l'organigramma aziendale.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Le informazioni relative ai risultati raggiunti sono fornite in modo dettagliato, distinguendo tra risultati relativi alle diverse attività assistenziali (produzione ospedaliera e specialistica), all'anticorruzione ed alla trasparenza. Mancano in questa sezione i risultati su parità di genere, i cui dati sono peraltro presenti nella paragrafo 5 della Relazione.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Questa sezione analizza in modo chiaro le criticità ed opportunità che l'Azienda ha incontrato utilizzando lo schema della SWOT analysis, basata sull'esame dei punti di forza e di debolezza aziendali e sull'analisi delle minacce e delle opportunità presenti. L'analisi riporta, seppur sinteticamente, le azioni poste in essere per ridurre i punti di debolezza dell'Azienda riscontrati lo scorso anno.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	L'analisi svolta in questa sezione è sufficientemente dettagliata nella misura in cui riporta compiutamente i risultati raggiunti rispetto ai target organizzativi assegnati, molti dei quali di derivazione regionale. Per gli obiettivi per i quali non è stato raggiunto il target sarebbe opportuno approfondire le cause del mancato raggiungimento al fine di favorire l'individuazione di opportuni interventi correttivi e l'ottimizzazione del processo complessivo. Inoltre, sarebbe utile ed interessante se la relazione recepisce i risultati del monitoraggio della soddisfazione degli utenti e del benessere organizzativo così come i risultati delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità avvalendosi del Comitato Unico di Genere (CUG).	SI
3.1	Albero della performance	Nella Relazione è presente una apposita sezione dedicata a questo aspetto	SI
3.2	Obiettivi strategici	Nella Relazione sulla Performance il paragrafo 3.2 riporta la definizione di Obiettivi strategici e operativi. Gli Obiettivi Strategici e Operativi sono stati declinati sulla base degli Obiettivi Generali e Specifici assegnati al DG; la trattazione è completa e sufficientemente analitica.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi operativi sono indicati nel dettaglio (allegato 1), in riferimento alle diverse componenti organizzative dell'Azienda	SI
3.4	Obiettivi individuali	Nella Relazione è presente una apposita sezione in cui si riporta a livello aggregato il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (valutazione individuale)	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nella Relazione è presente lo schema riclassificato di Conto Economico con le principali voci di costo e ricavo, e l'evidenziazione dei principali scostamenti. Sarebbe opportuno arricchire l'analisi indicando le presumibili azioni che si intende adottare alla luce degli scostamenti rilevati	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nella relazione vi è una sezione apposita (paragrafo 5) dedicata alle pari opportunità ed al bilancio di genere.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	La Relazione contiene una sezione in cui vengono esplicitate le informazioni necessarie ad effettuare una ricognizione del processo di redazione della Relazione sulla performance.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La Relazione ha una sezione contenente fasi, soggetti, tempi e responsabilità della Relazione sulla Performance comprensiva di cronoprogramma	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	La Relazione contiene una soddisfacente analisi dei punti di forza e di debolezza del ciclo della performance. Al riguardo si suggerisce di non indicare i termini "minacce ed opportunità" nella relativa didascalia e di procedere all'individuazione delle azioni che si potrebbero intraprendere a livello organizzativo per ridurre i punti di debolezza aziendali relativi al ciclo di gestione della performance	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	E' stato redatto un apposito Allegato (n. 1) contenente la tabella con gli obiettivi strategici	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	E' stato redatto un apposito Allegato (n. 2) che riporta una tabella contenente i documenti (con relativi link) del ciclo di gestione della performance	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La sezione 3.3 della Relazione è dedicata ai risultati aggregati relativi alla valutazione individuale. Si rappresenta che dall'analisi delle 40 schede individuali campionate fornite all'OIV e relative al personale di comparto (amministrativo e sanitario) e della dirigenza (tpa e sanitaria) si rileva: <ul style="list-style-type: none"> • è presente la data • è presente la firma del valutatore e valutato (nel caso di Pacillo Luisa la scheda non risulta controfirmata in basso) • si nota una differenziazione dei giudizi (non si legge o non è inserito il punteggio totale conseguito da diversi dirigenti tra cui Molinaro e Coppola) • non è presente un appiattimento verso il livello massimo 5 Inoltre dall'analisi delle schede di valutazione dei dirigenti di vertice, risultano: - 8 schede valutate dal DS relative ai Direttori di Dipartimento Assistenziali (in alcuni casi doppia scheda che fa riferimento a 2 parti dello stesso anno); - 10 schede valutate dal DA relative ai Direttori di Struttura di Area PTA; - nelle valutazioni a cura del Direttore Sanitario NON si rileva differenziazione dei giudizi/punteggi e risulta un appiattimento verso il livello massimo di valutazione; - nelle valutazioni a cura dei Direttori Amministrativi (prima dott.ssa Coppola e poi dott.ssa Capone) si rileva differenziazione dei giudizi/punteggi.	SI