

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

**LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI**

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  | Le informazioni sono conformi alla delibera CIVIT 5/2012  | SI                      |
| 2   | SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI | Le informazioni sono chiare ed esaustive  | SI                      |
| 2.1   | Il contesto esterno di riferimento  | Le informazioni di sintesi appaiono chiare e sufficienti a rappresentare il contesto di riferimento   | SI                      |
| 2.2   | L'amministrazione   | La descrizione è chiara e sintetica   | SI                      |
| 2.3   | I risultati raggiunti   | Le informazioni, presentate in maniera sintetica, forniscono una rappresentazione efficace  | SI                      |
| 2.4   | Le criticità e le opportunità   | Le informazioni sono chiare   | SI                      |
| 3   | OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI  | Le informazioni sono presentate in maniera coerente alla delibera CIVIT 5/2012  | SI                      |
| 3.1   | Albero della <i>performance</i>   | La rappresentazione riportata nella Relazione, riporta in modo analitico per singola tipologia di obiettivo, i risultati raggiunti                    | SI                      |
| 3.2   | Obiettivi strategici  | Le informazioni sono rappresentate in maniera sintetica ed efficace   | SI                      |
| 3.3   | Obiettivi e piani operativi   | Le informazioni sono state fornite in modo adeguato a livello macro per l'organizzazione dell'Ente  | SI                      |
| 3.4   | Obiettivi individuali   | Gli obiettivi individuali sono declinati dalle schede di valutazione dei Responsabili dei Servizi   | SI                      |
| 4   | RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ  | Le informazioni sono state fornite in modo adeguato a livello macro per l'organizzazione dell'Ente  | SI                      |
| 5   | PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE   | Le informazioni sono rappresentate in maniera sintetica ed efficace, anche con l'ausilio di grafici e tabelle   | SI                      |
| 6   | IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE                              | Le informazioni sono fornite in modo adeguato   | SI                      |
| 6.1   | Fasi, soggetti, tempi e responsabilità  | Le informazioni sono fornite in modo adeguato   | SI                      |
| 6.2   | Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>            | È stato sviluppato internamente un software in grado di misurare il grado di valutazione della performance a livello di Ente, Servizio e Individuale. | SI                      |
| Allegato 2  | Tabella obiettivi strategici  | La tabella è presente nella Relazione   | SI                      |
| Allegato 3  | Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>                        | La tabella è presente nella Relazione   | SI                      |
| Allegato 4  | Tabelle sulla valutazione individuale   | La tabella è presente nella Relazione   | SI                      |

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**