

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Altra amministrazione

AUSL di Pescara

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 è stata redatta in modo conforme a quanto disposto dal d. lgs. N. 150/09 e alle indicazioni della delibera Civit n. 5/12.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Esaustivamente rappresentato nella Relazione. In sintesi: l'AUSL di Pescara è costituita come azienda con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale che risponde ai fabbisogni di salute della popolazione attraverso l'erogazione di prestazioni sanitarie. La Mission dell'AUSL di Pescara è quella di soddisfare i bisogni e le aspettative dei cittadini, gestendo con efficacia le risorse disponibili e garantendo le prestazioni socio-sanitarie di prevenzione, assistenza territoriale e assistenza ospedaliera. L'erogazione delle prestazioni sanitarie avviene nel rispetto delle linee direttrici dettate dai due livelli di governo esterno: il governo dello Stato che definisce i Lea (Livelli Essenziali di Assistenza) nonché l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie necessarie al loro finanziamento e che presiede il monitoraggio della relativa erogazione; il governo regionale che ha il compito di organizzare il rispettivo Servizio Sanitario Regionale e garantire l'erogazione delle prestazioni ricomprese nei Lea>.	SI
2.2	L'amministrazione	La descrizione della struttura organizzativa, delle funzioni e dei soggetti interlocutori dell'AUSL di Pescara nell'esercizio delle sue funzioni appare esaustiva.	SI
2.3	I risultati raggiunti	L'illustrazione dei risultati raggiunti risulta chiara e comprensibile. Il resoconto fornito è coerente con il dettaglio dei report disponibili.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Tenuto conto del contesto di riferimento e delle criticità correlate ai vincoli finanziari e di governo esterno, l'organizzazione aziendale si propone con fiducia per il perseguimento delle migliori performance attraverso l'ottimale coinvolgimento del capitale umano disponibile in Azienda, innovando ed efficientando i processi erogativi.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	Punto di forza del ciclo della performance dell'ASL Pescara in quanto corrispondente all'organigramma aziendale che declina le UU.OO. Come Centri di responsabilità	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono mirati e circoscritti, strutturati in modo che il relativo grado di conseguimento sia strettamente collegato al conseguimento degli obiettivi operativi ad essi riferibili.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	I report relativi al conseguimento degli obiettivi assegnati alle singole unità operative (coincidenti con i centri di responsabilità) risultano sufficientemente dettagliati. Quantità e qualità degli indicatori consentono una buona ricostruzione della valutazione della performance organizzativa. I dati sono risultati attendibili e il riscontro sull'effettività del conseguimento dell'obiettivo è stato nella maggior parte dei casi agevole, anche in considerazione della specificità degli obiettivi stessi.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Nella relazione sono espressi chiaramente i criteri seguiti per la valutazione della performance individuale, gestita come valorizzazione del personale, ed attuata per la totalità dei dipendenti aziendali.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Risultano adeguatamente illustrati i dati relativi al bilancio e la relazione fornisce elementi sufficienti in termini di trasparenza della gestione, anche in relazione alle risorse economiche statali e regionali destinate alla copertura dei costi sostenuti per il COVID-19.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Bilancio di genere riportato in relazione in relazione alla composizione percentuale della dotazione organica e degli incarichi dirigenziali. Si prende atto che la composizione delle commissioni di concorso garantisce, per ogni procedura, con adeguato meccanismo, la presenza della composizione femminile.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Dalla relazione si evince la correttezza della procedura che vede l'elaborazione della Relazione da parte della Direzione Amministrativa Aziendale, con il coinvolgimento della Direzione Strategica Aziendale e delle UUOO Controllo di Gestione e Gestione del Personale, dell'OIV. Si attesta la coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Le azioni e gli atti conseguenti risultano annualmente acquisiti, in tempi consoni con le ulteriori dinamiche aziendali, specie legate alla programmazione, al processo di bilancio e controllo di gestione. La carenza di risorse, non solo strumentali ed innovative, ma soprattutto umane, limita le possibilità di un efficientamento erogativo dei servizi. Necessità della realizzazione di un time-sheet maggiormente coerente con i diversi cicli di pianificazione-programmazione-bilancio-controllo di gestione.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Le informazioni fornite sono attendibili e coerenti con il contenuto della relazione	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	I dati forniti corrispondono ai documenti presenti sul sito	SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	Adeguate, esaustive, coerenti con la pianificazione degli obiettivi.	SI