

**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 performance  | 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 performance                   | 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 performance                               | 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                      |