

DENOMINAZIONE AMM.NE/ASL LANCIANO VASTO CHIETI	
1	OGGETTO DI VERIFICA ATFINI DELLA VALUTAZIONE (B)
2	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (D) (max 100 parole)
1	PRESENTAZIONE E INDICE La relazione 2019 è stata redatta in modo conforme a quanto disposto dal d. lgs. N. 150/09 e alle indicazioni della delibera Civit n. 5/12 e ss.mm.
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI Esautivamente rappresentato nella Relazione. In sintesi: L'Asl Lanciano Vasto Chieti 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 della Asl 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'annunciato 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.
2.2	L'amministrazione La descrizione della struttura organizzativa, delle funzioni e dei soggetti interlocutori dell'ASL Lanciano Vasto Chieti nell'esercizio delle sue funzioni appare esaustiva.
2.3	I risultati raggiunti L'illustrazione dei risultati raggiunti, rispetto a quelli prefissati nel Piano Performance 2019, risulta comprensibile e coerente con l'albero delle performance.
2.4	Le criticità e le opportunità E' necessario migliorare il collegamento diretto e univoco tra Piano delle Performance e Relazione annuale integrando la rendicontazione degli obiettivi strategici.
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
3.1	Albero della performance Corrispondente all'organigramma aziendale che declina le UU.OO. come Centri di responsabilità
3.2	Obiettivi strategici Gli obiettivi strategici sono mirati e circoscritti, ma non sono adeguatamente rendicontati.
3.3	Obiettivi e piani operativi I report relativi al conseguimento degli obiettivi assegnati alle singole unità operative (coincidenti solo in parte, con i centri di responsabilità) risultano sufficientemente dettagliati. Quantità e qualità degli indicatori consentono una sufficiente ricostruzione della valutazione della performance organizzativa. I dati non sono risultati sempre attendibili e il riscontro sull'effettività del conseguimento dell'obiettivo è risultato spesso difficoltoso in considerazione della formulazione e costruzione degli obiettivi stessi.
3.4	Obiettivi individuali Nella relazione non sono presenti i criteri seguiti per la valutazione della performance individuale, gestita come valorizzazione del personale.
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ Risultano illustrati i dati relativi al bilancio e la relazione fornisce elementi sufficienti in termini di trasparenza della gestione.
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE In merito alle pari opportunità l'OIV ha rilevato che non risulta ricostituito il CUG Aziendale, mentre per il bilancio di genere è riportato in relazione alla composizione perennuale della dotazione organica e degli incarichi dirigenziali.
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità Nella relazione si descrive la procedura seguita rispetto a fasi, soggetti e responsabilità.
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance Si evidenzia l'assenza di un sistema completo di misurazione e valutazione delle performance.