



ASL Brindisi

PugliaSalute

Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Brindisi
Via Napoli, 8 – 72100 Brindisi (Casale)
www.asl.brindisi.it

Organismo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE DELL'O.I.V. SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA'
DEI CONTROLLI INTERNI**

ANNO 2019

(art. 14, c. 4, lett. a, D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dall'art. 11 D. Lgs. 74/2017)

{ | }



Organismo Indipendente di Valutazione

INDICE

1. Premessa	3
2. Il Piano della Performance	5
3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	7
3.1. Misurazione e valutazione della performance organizzativa	7
3.2. Misurazione e valutazione della performance individuale	7
4. Struttura Tecnica Permanente	9
5. Sistema Informativo e informatico	9
6. Modalità del monitoraggio dell'OIV	10
7. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione)	11
8. Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro	11



Organismo Indipendente di Valutazione

1. Premessa

La relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito Relazione) rientra nel quadro generale del monitoraggio dell'OIV sul ciclo di gestione della performance.

In linea con quanto previsto ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dall'art. 11 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74; l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, tra le molteplici funzioni individuate dalla normativa di riferimento, provvede a monitorare *"il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni"* e a elaborare *"una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi"*, da redigersi secondo le indicazioni e le linee guida previste nelle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex CIVIT/ANAC) n. 4/2012 e n. 23/2013.

La Regione Puglia, con l'adozione della Legge Regionale n. 1 del 4 gennaio 2011, ha inteso promuovere il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso un sistema di proposizione degli obiettivi di performance e di conseguente misurazione e valutazione sul livello di raggiungimento degli stessi. Tra i soggetti deputati al monitoraggio del sistema di misurazione e valutazione delle performance è stato individuato l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che si caratterizza per la terzietà del giudizio rispetto agli altri attori del sistema di valutazione e misurazione delle performance.

L'OIV dell'ASL Brindisi, nominato con Deliberazione del Direttore Generale (DG) n. 984 del 14/06/2016, a cui è seguita la Deliberazione del DG n. 1095 del 25/06/2019, di proroga tecnica, nella Relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.



Organismo Indipendente di Valutazione

nell'ambito del ciclo della performance 2019, mettendo in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità.

La predisposizione della Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione - da parte delle amministrazioni - delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex CIVIT/ANAC), tenendo anche conto del monitoraggio svolto sul Sistema di misurazione e valutazione della performance, sul Piano della performance e sul Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (PTPC).

E' opportuno evidenziare che presso l'ASL di Brindisi, da tempo è operativo un sistema di valutazione della performance individuale esteso capillarmente sia al personale dirigenziale sia al comparto, ed applicato secondo i criteri ed il modello d'incentivazione definito in sede di Contrattazione Integrativa, in osservanza delle disposizioni dei CCNL di riferimento. In particolare, nella ASL Brindisi la premialità delle performance dei comparti è tarata sull'espressione del giudizio positivo/negativo e quella individuale è omogenea a partire dal punteggio minimo raggiunto (72), così come stabilito nel Contratto Integrativo.

Per avviare i processi di rimodulazione della metodologia della valutazione performance individuale e della premialità, è stato redatto un Regolamento delle performance organizzative ed individuali, sottoscritto dalle parti interessate in data 08/08/2019, che ridefinisce il processo di misurazione attraverso l'articolazione sulla valutazione delle performance organizzativa e della performance individuale (i dettagli sono riportati nello schema dell'art. 6 del citato regolamento). Tale Regolamento è stato inserito nella pre-intesa al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 30/12/2019, ma per il 2019 non è risultato attuativo in quanto non recepito e reso complementare ai Regolamenti che dovranno essere definiti, in sede aziendale, per le Aree Dirigenziali. Nel corso del 2020, il giorno 15 aprile, è seguita la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale (CIA) da parte della



Organismo Indipendente di Valutazione

Direzione Generale dell'ASL di Brindisi e dei sindacati. Tale CIA include i quattro regolamenti già sottoscritti nei mesi precedenti, sul sistema delle relazioni sindacali, sugli incarichi di funzione, sul rapporto di lavoro e sulla performance organizzativa ed individuale, e nell'ultima parte disciplina il trattamento economico. Esso riguarda tutti i dipendenti dell'ASL di Brindisi, ad esclusione dei dirigenti, per i quali si attende la definizione della relativa contrattazione finalizzata alla definizione al contratto integrativo di riferimento.

La stesura della presente Relazione, effettuata dall'OIV, il cui operato è guidato dai principi d'indipendenza e imparzialità, è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

2. Il Piano della Performance

La Asl di Brindisi ha adottato il Piano della Performance triennio 2019-2021 con Deliberazione DG n. 203 del 31/01/2019. Gli ambiti di analisi trattati nella presente relazione riprendono quelli previsti dalla delibera ANAC 23/2013, con alcuni adeguamenti legati allo specifico contesto di riferimento. In particolare si approfondiscono gli aspetti più critici e rilevanti inerenti alle seguenti aree d'interesse:

- definizione degli obiettivi ed indicatori aziendali;
- declinazione ed assegnazione degli stessi alle strutture;
- Performance organizzativa e Performance individuale.

Per la definizione degli obiettivi, il Piano ha previsto nel paragrafo 4.3 "Analisi Swot", "una attività di analisi delle condizioni esterne ed interne in cui l'organizzazione si trova ad operare oggi, e si presume si troverà ad operare nel



Organismo Indipendente di Valutazione

prossimo futuro. Attività tesa ad evidenziare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione (analisi dell'ambiente interno), nonché le opportunità da cogliere e le sfide da affrontare (analisi del contesto esterno)".

Successivamente alla Swot Analysis sono state individuate per la costruzione del Piano della Performance sette diverse Aree strategiche:

1. *Capacità di governo della domanda sanitaria;*
2. *Appropriatezza e qualità;*
3. *Assistenza Sanitaria Territoriale;*
4. *Prevenzione;*
5. *Assistenza farmaceutica;*
6. *Sanità Digitale;*
7. *Aspetti economico finanziari ed efficienza operativa.*

Tali aree strategiche sono tutte coincidenti con le macro-aree obiettivo in cui sono stati riclassificati dalla Regione Puglia gli obiettivi di performance assegnati alle Aziende Sanitari Locali ed individuati in quanto oggetto di specifiche osservazioni e rilevazioni di criticità da parte del Laboratorio Management e Sanità (MeS) istituito presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, ovvero perché inseriti nell'ambito delle strategie regionali del "Programma Operativo 2016 – 2018" della stessa Regione.

Inoltre rispetto alle Aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici ed operativi da conseguire. A riguardo è stato riproposto il modello del "Bersaglio", mutuato dal Sistema di valutazione utilizzato dall'Istituto di Management della Scuola Superiore



Organismo Indipendente di Valutazione

Sant'Anna di Pisa riferito all'anno 2018, (cfr. paragrafo 2.4 della Relazione sulla Performance).

Sul processo di assegnazione, invece, si fa richiamo al paragrafo 6 "Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi" del Piano Performance che riporta correttamente il processo di assegnazione degli obiettivi e descrive gli elementi fondamentali che compongono il budget.

3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

3.1. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Nel corso del corrente anno si è realizzata la valutazione degli obiettivi 2019. La misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi generali 2019 dell'ASL nel suo complesso è avvenuta con la Relazione sulla performance 2019, approvata con Deliberazione DG n. 1326 del 30/06/2020, trasmessa all'OIV in data 20/07/2020 e validata dall'OIV in data 09/10/2020.

3.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale prevede un doppio livello di valutazione, riservando la valutazione di prima istanza alla competenza del diretto responsabile del valutato e quella di seconda istanza alla competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che assume il ruolo di validatore del processo di validazione finale, con funzione di garanzia.

L'OIV prende atto che per il 2019 non è stato approvato ed attuato un sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale che, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, preveda una correlazione con il perseguimento di specifici obiettivi, ma come citato in premessa, rappresenta il fatto che a fine 2019 la Asl di Brindisi ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali il Regolamento per



Organismo Indipendente di Valutazione

la valutazione della performance individuale e organizzativa del personale del comparto, seppure non attuativo per il 2019.

In particolare la dichiarazione finale congiunta, apposta dalle Parti – Datoriale e Sindacale – al Regolamento per la valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale del Comparto, così testualmente recita: *"allo scopo di consentirne l'attuazione, le Parti auspicano che il presente Regolamento sia recepito e reso complementare ai Regolamenti che saranno definiti, in sede aziendale, per le Aree Dirigenziali"*. Per ciò che attiene le Aree dirigenziali, il 19/12/2019 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Sanità, che trova applicazione nei confronti dei Dirigenti medici, veterinari, Sanitari e delle Professioni Sanitarie; seguirà la definizione di un Contratto Collettivo Integrativo Aziendale correlato a tale CCNL Area Sanità 19/12/2019, con determinazioni inerenti anche alla disciplina della performance organizzativa ed individuale secondo un modello auspicabilmente complementare a quello individuato per il personale del Comparto.

La Asl di Brindisi alla luce del suddetto quadro organizzativo, come attuato parzialmente nel corso dell'anno 2019, ha focalizzato la valutazione individuale del personale – sia quello afferente alle aree dirigenziali, sia quello afferente al Comparto – sulla base dei criteri e delle procedure descritte nei vigenti Contratti Collettivi Integrativi Aziendali, su elementi di carattere collaborativo–comportamentale–relazionale e, quindi, non in correlazione a perseguimento di specifici obiettivi predeterminati.

L'OIV evidenzia, pertanto, la necessità che l'Azienda strutturi un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale di tutto il personale dell'ASL, secondo le modalità previste dalla normativa vigente, prestando particolare attenzione all'aggiornamento normativo di cui alla cd. riforma



Organismo Indipendente di Valutazione

Madia (D. Lgs. 74/2017) ed auspica la definizione in tempi brevi di procedure specifiche con cui graduare la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi aziendali.

4. Struttura Tecnica Permanente

L'ASL Brindisi, con Deliberazione n. 2233 del 29/12/2017 ha ricostituito, ai sensi dell'art. 14, comma 9 del D. Lgs. n. 150/2009, la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione. Tale struttura è integrata, all'occorrenza, da ulteriori figure professionali nel caso in cui siano trattate tematiche specifiche. A supporto dell'OIV ha operato anche, laddove è stato necessario, il Controllo di Gestione.

5. Sistema Informativo e informatico

Il sistema informativo riveste un ruolo strategico per poter efficacemente misurare le performance e consentire ai diversi attori della ASL di valutarle correttamente e dunque assumere decisioni consapevoli. L'estrema complessità organizzativa (elevato numero ed eterogeneità dei servizi erogati, estensione territoriale e numerosità della popolazione servita, pluralità di strutture diffuse sul territorio) e le caratteristiche dell'ambiente in cui l'ASL Brindisi opera (elevato grado di variabilità e velocità di variazione) rendono necessario disporre di strumenti di governo che possano fare affidamento sulla tempestiva e adeguata disponibilità di informazioni utili.

L'ASL di Brindisi, conformemente a quanto disciplinato dal D.Lgs. 33/2013, ha provveduto ad istituire all'interno del proprio sito Internet istituzionale la sezione "Amministrazione trasparente", in cui procede alla pubblicazione di informazioni e documenti secondo le modalità e tempistiche dettate dalla citata normativa.

I dati sono pubblicati tramite inserimenti diretti o link a pagine o sezioni esterne. La supervisione del processo di raccolta, pubblicazione e aggiornamento dei dati è di



Organismo Indipendente di Valutazione

competenza del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni rilevanti è svolto annualmente dall'OIV attraverso una verifica a campione dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito Internet aziendale, conformemente a quanto disposto dalla Delibera ANAC n. 1310/2016 e all'ulteriore Delibera ANAC di riferimento pubblicata ogni anno.

6. Modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV è stato impegnato nel monitorare l'efficace applicazione del sistema di gestione della performance, rilevando le criticità riscontrate, nonché verificando la coerenza e l'allineamento degli strumenti messi in campo rispetto alle indicazioni regionali e nazionali.

Ha provveduto a fornire, ove necessario, raccomandazioni lungo le principali tappe del percorso, evidenziando le problematiche ancora in corso nonché gli obiettivi su cui occorrerà orientare l'azione futura, al fine di perfezionare/migliorare il sistema complessivo della performance.

Gli strumenti utilizzati sono stati i seguenti: la reportistica predisposta dal Controllo di Gestione, i dati e le informazioni tratte da fonti specifiche di volta in volta interpellate, i colloqui di approfondimento con la Struttura Tecnica Permanente, l'ufficio del Personale e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Nel corso dei vari processi di analisi, verifica e valutazione condotti, l'OIV ha sempre condiviso gli opportuni feedback con la Struttura Tecnica Permanente, il



Organismo Indipendente di Valutazione

RPCT, e/o l'Ufficio del Personale, al fine di innescare le opportune azioni di miglioramento rispetto alle criticità riscontrate.

Ha operato sia in presenza sia in *call conference* come, da verbali conservati agli atti.

7. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione).

L'OIV ha svolto l'attività di monitoraggio sugli adempimenti, da parte dell'ASL Brindisi, inerenti agli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione, anche attraverso verifiche a campione, accessi al portale della trasparenza e richieste di approfondimento rivolte ai referenti aziendali, nonché ha provveduto all'attestazione annuale di tali adempimenti, come previsto dalle delibere ANAC in materia.

L'ASL si mostra adempiente sia sul piano delle previsioni per la trasparenza che dell'anticorruzione. In particolare sul sito web dell'Azienda sono consultabili i Piani per la Trasparenza e per l'Anticorruzione, relativi ai diversi anni di applicazione.

Tuttavia sarebbe auspicabile una periodica e più costante ricognizione del sito web aziendale, sezione "Amministrazione Trasparente", con verifica della qualità, quantità e stato di aggiornamento dei dati pubblicati da parte del Responsabile della Trasparenza, in collaborazione con la struttura incaricata della pubblicazione dei documenti.

8. Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Come previsto dalla normativa, nel 2013 è stato istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che,



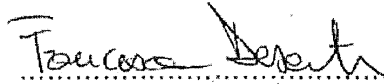
Organismo Indipendente di Valutazione

attraverso compiti propositivi, consultivi e di verifica, opera con l'obiettivo di incrementare il benessere organizzativo; garantire la sussistenza di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica nei confronti dei lavoratori, contribuendo per questa via anche al miglioramento della qualità delle prestazioni e della produttività del lavoro.

Il Comitato è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione stessa, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi.

Brindisi, 25 giugno 2020

- Dott.ssa Francesca DESANTIS



- Dr. Francesco LELLA



- Dr. Massimiliano TRAVAGLINI

