



ASL Brindisi

Puglia Salute

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 2020**

(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.....	8
3.1. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	8
3.2. Misurazione e valutazione della performance individuale.....	8
4. Struttura Tecnica Permanente.....	9
5. Sistema Informativo e Informatico .....	10
6. Modalità del monitoraggio dell'OIV .....	11
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).....	12
8. Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro .....	12



---

**Organismo Indipendente di Valutazione**

---

**1. Premessa**

L'anno 2020 è stato caratterizzato dall'emergenza epidemica Covid-19 che si è manifestata su tutto il territorio nazionale con inevitabili ripercussioni sull'intero Sistema Sanitario.

Le attività svolte nel corso del periodo considerato devono essere, di conseguenza, inserite in un contesto assolutamente eccezionale in cui il Servizio Sanitario Regionale (e l'intero Paese) si è trovato ad operare per effetto dell'emergenza COVID-19 che si è verificata a partire dalla fine di febbraio 2020 e non si è ancora conclusa. Fino a quel momento infatti gli ambiti di interesse della ASL di Brindisi erano di fatto oggetto di un complessivo completamento del percorso avviato negli anni precedenti, ma l'emergenza COVID-19 ha imposto un brusco riorientamento delle attività gestionali con il rallentamento di fatto di una serie di processi da mandare a regime, come ad esempio quelli relativi alla valutazione del personale.

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.



### Organismo Indipendente di Valutazione

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 DG n. 984 del 14/06/2016, a cui è seguita la Deliberazione 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, nell'ambito del ciclo della performance 2020, mettendo in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità, tenendo conto degli effetti della pandemia Covid-19 che ha coinvolto nell'anno 2020 l'intero Sistema Sanitario Nazionale.

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 alle disposizioni dei CCNL di riferimento.



## Organismo Indipendente di Valutazione

Per avviare i processi di rimodulazione della metodologia della valutazione performance individuale e della premialità, dopo il Regolamento delle performance organizzative ed individuali e la pre-intesa tra le Parti Datoriali e Sindacali del 30/12/19, in data 15/04/2020 è stato sottoscritto il Contratto Integrativo Aziendale per il personale del Comparto che ha innovato il sistema di valutazione individuale della Performance. Inoltre in data 19/12/2020 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali, che trova applicazione nei confronti dei Dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale a cui seguirà (stando a quanto riportato nel Piano della Performance 2020-2022) la definizione di un Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, correlato al predetto CCNL, 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 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 2020-2022 con Deliberazione DG n. 210 del 31/01/2020 n. prop. 292-20 e successivamente, per tenere conto degli effetti che la pandemia SARS-COV2 ha avuto sulla gestione dell'anno 2020, ha predisposto e approvato, giusta Deliberazione del Direttore Generale nr. 667 del 15/03/2021, un Piano della Performance 2020-2022 rimodulato. Nell'allegato a tale delibera, la stessa ASL di Brindisi motiva la rimodulazione del Piano come segue:

*"E' opportuno evidenziare che la gestione dell'anno 2020 è stata contrassegnata dai disastrosi effetti determinati dalla pandemia SARS-COV2, i quali hanno fortemente modificato gli obiettivi di quest'Azienda, il tutto in*



ASL Brindisi

PugliaSalute

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

---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

*accordo con le sopravvenute disposizioni nazionali e regionali che volta per volta sono state emanate per fronteggiare detta pandemia.*

*[...] L'Organizzazione Mondiale della Sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale. A seguito di ciò diverse sono state le disposizioni emanate dal governo centrale e da quello regionale mirate a contrastare l'emergenza epidemiologica, e tutte le amministrazioni pubbliche sono state chiamate ad una comune presa di responsabilità per far fronte all'emergenza sanitaria, chiedendo loro di operare in ottica di prevenzione e contenimento della diffusione dell'infezione da coronavirus.*

*Pertanto, il nuovo e straordinario stato di fatto ha imposto anche alla scrivente Azienda Sanitaria l'avvio di una lunga fase caratterizzata da continue revisioni e rimodulazioni dell'organizzazione del lavoro e delle attività da svolgere e delle prestazioni da erogare, in accordo con le disposizioni di volta in volta emanate dal Governo centrale e dalla Regione.*

*[...] Ciò posto, si rende necessario, specialmente per l'anno 2020, un profondo ripensamento delle modalità di misurazione e valutazione della performance, con riferimento sia all'amministrazione nel suo complesso che alle unità organizzative in cui la stessa è articolata.*

*Diventa indispensabile, pertanto, una sostanziale rimodulazione del Piano triennale della Performance, attesa la sua natura di strumento con il quale l'Amministrazione formalizza il ciclo di gestione della performance e da cui discendono le metriche che consentono la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché la verifica dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati."*

Gli ambiti di analisi trattati nella presente relazione riprendono quelli previsti dalla delibera ANAC 23/2013, con alcuni adeguamenti legati allo specifico contesto di



---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

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*, "un'attività in cui si esaminano le condizioni esterne ed interne in cui l'organizzazione si trova ad operare oggi, e si presume si troverà ad operare nel 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.



---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

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 Sant'Anna di Pisa riferito all'anno 2020 (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 2020. La misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi generali 2020 dell'ASL nel suo complesso è avvenuta in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, e definendo con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

#### 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 valutazione finale, con funzione di garanzia.



### Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV prende atto che anche per il 2020 non è stato 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. Tuttavia, come citato in premessa, è stato avviato un processo di rimodulazione per la valutazione della performance individuale e organizzativa sia del personale del Comparto che Dirigenziale. Evidenziando che la Asl di Brindisi, alla luce del suddetto quadro organizzativo, come attuato parzialmente nel corso dell'anno 2020, 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 al perseguimento di obiettivi predeterminati.

L'OIV evidenzia, pertanto, la necessità per l'Azienda di strutturare 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 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.



---

**Organismo Indipendente di Valutazione**

---

**5. Sistema Informativo e Informatico**

Il sistema informativo riveste un ruolo strategico per poter efficacemente misurare e valutare le performance e consentire ai diversi attori nella ASL di prendere 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 e basso grado di prevedibilità) 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 competenza del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni 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.



---

**Organismo Indipendente di Valutazione**

---

**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 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.

*Shota*  
*[Signature]* *[Signature]*



---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

#### 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, inerenti i diversi anni di applicazione.

Tuttavia sarebbe auspicabile una periodica e più costante e periodica ricognizione sul 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 valutazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che attraverso compiti propositivi, consuntivi 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



ASL Brindisi

PugliaSalute

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

---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

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, presenza paritaria di entrambi i generi.

Brindisi, 30 aprile 2021

-Dott.ssa Francesca DESANTIS ..... *Francesca Desantis*

-Dott. Francesco LELLA ..... *Francesco Lella*

-Dott. Massimiliano TRAVAGLINI ..... *Massimiliano Travaglino*