



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 2022**

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

---

( 1 )

Favone Roberto



---

**Organismo Indipendente di Valutazione**

---

**INDICE**

1. Premessa.....	3
2. Il Piano della Performance .....	7
3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	9
3.1. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	9
3.2. Misurazione e valutazione della performance individuale.....	9
4. Struttura Tecnica Permanente .....	10
5. Sistema Informativo e Informatico .....	11
6. Modalità del monitoraggio dell'OIV .....	12
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).....	13
8. Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro .....	13



---

## Organismo Indipendente di Valutazione

---

### 1. Premessa

L'anno 2022 è stato caratterizzato dall'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (d'ora in poi PNRR), che a seguito dell'emergenza pandemica degli anni 2020-2021-2022, ha previsto interventi mirati e di rilancio per l'intero Sistema Sanitario Nazionale. In particolare, il comma 7-bis, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, ha stabilito *che le Regioni, per quanto attiene alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale adeguino i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al medesimo articolo 6 nonché ai contenuti definiti nel Piano integrato di organizzazione e attività di cui al presente decreto.*

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



---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

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 2022, mettendo in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità, tenendo conto di quelle indicazioni contenute nel PNRR per l'anno 2022 che hanno avuto riflessi sull'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 delle disposizioni dei CCNL di riferimento.

L'effettivo stato di attuazione del sistema di valutazione della performance individuale, nonché i suoi effetti economici in termini di valorizzazione della



---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

premierità, sono stati compiutamente analizzati e descritti dalla stessa ASL di Brindisi nella nota protocollo n.47259 del 6 giugno 2022 (“Valutazione e valorizzazione della performance individuale – anno 2021”), indirizzata alle Segreterie territoriali e aziendali delle Organizzazioni Sindacali, alla RSU e all'OIV di cui si riportano di seguito gli stralci più significativi, essendo il documento applicabile anche per il 2022 (per una consultazione integrale si fa rimando al documento originale).

*“Con la deliberazione n.1103 del 06/07/2015 si approvava il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” della ASL di Brindisi precisando che lo stesso – in prima applicazione – si sarebbe affiancato solo in via sperimentale ai sistemi di valutazione individuale del personale dipendente previsti dai CCA e che, pertanto, in tale fase di applicazione sperimentale, non ne sarebbe disceso alcun effetto economico. [...]”*

*Nelle anzidette deliberazioni n.213/2018 [approvazione del Piano della performance 2018-20, n.d.r.], n.203/2019 [Piano performance 2019-21, n.d.r.], n.210/2020 [Piano performance 2020-22, n.d.r.], n.231/2021 [Piano performance 2021-23, n.d.r.] e n.220/2022 [Piano performance 2022-24, n.d.r.]:*

- a) si precisava che la Regione Puglia – Dipartimento Promozione della salute, con nota protocollo A00151/9 settembre 2016 n.8653 avesse comunicato la costituzione di un tavolo tecnico regionale per la definizione di criteri uniformi per la verifica annuale dei Dirigenti Medici e Sanitari;*
- b) si precisava, inoltre, che dall'anno 2015 il Sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance approvato con la Deliberazione n.1103 del 06/07/2015 non avesse determinato effetti sul sistema premiante del personale dipendente;*
- c) si affermava la volontà di modificare il Sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance in esito dei nuovi CCNL [...] e dei conseguenti*



---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

*CCIA, nell'intento espresso di rendere complementari i modelli inerenti al personale delle diverse aree contrattuali. [...]*

*Nella parte narrativa della Deliberazione n.220 del 31/01/2022 si legge, tra l'altro, che "...nel corso degli anni 2020 e 2021, per effetto dell'emergenza pandemica determinatasi, la programmazione aziendale è stata subordinata alle iniziative, a carattere eccezionale, intraprese al fine di garantire la salute dei cittadini e degli altri operatori. [...]*

*La situazione emergenziale determinatasi nell'anno 2020 si è quindi protratta anche nel corso dell'anno 2021 (ed oltre) ed ha prodotto effetti sull'organizzazione aziendale, richiedendo, in particolare, sempre nell'anno 2021, sia la temporanea rimodulazione di servizi [...], sia la considerazione degli obiettivi connessi al Piano Strategico di vaccinazione anti Covid-19 come obiettivi inderogabili. [...]*

*Al cospetto di questa situazione complessiva, si potrà andare a riconoscere le premialità individuali al personale dipendente della ASL Brindisi, con riferimento all'anno 2021, tenendo anche conto:*

- *degli obiettivi del Piano aziendale per la Performance per il triennio 2021-23 approvato con la Deliberazione n.231 del 29/01/2021, declinati per Unità Operativa;*
- *degli obiettivi di mandato progressivamente assegnati ai diversi livelli di responsabilità (della Dirigenza e del Comparto), riconciliati in ragion d'anno agli obiettivi di cui al Piano della Performance."*

La stesura della presente Relazione ad opera dell'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.



---

## Organismo Indipendente di Valutazione

---

### 2. Il Piano della Performance

La Asl di Brindisi ha adottato il Piano della Performance 2022-2024 con Deliberazione DG n. 220 del 31/01/2022 n. prop. 231-2022.

Successivamente, con Deliberazione DG n. 1727 del 30/06/2022, l'Asl di Brindisi ha approvato il PIAO 2022-2024, al cui interno, nella sezione 2.1, è confluito il Piano della Performance 2022-2024, unitamente ai diversi piani che costituiscono la programmazione dell'amministrazione per lo stesso orizzonte temporale.

Il PIAO, infatti, è un documento introdotto dall'art. 6 del DL n.80/2021 che riunisce tutta la programmazione delle amministrazioni, precedentemente ripartita in piani diversi, e relativa alla performance, ai fabbisogni del personale, alla formazione, alla parità di genere, al lavoro agile e alla prevenzione della corruzione. Il PIAO ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

L'art. 2 del Decreto n. 132 del 30/06/2022 stabilisce che il PIAO è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- 1) scheda anagrafica dell'amministrazione;
- 2) sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;
- 3) sezione Organizzazione e capitale umano;
- 4) sezione Monitoraggio.

Il Piano della Performance 2022-2024 dell'ASL di Brindisi è inserito nella sezione del PIAO 2.1. *Valore pubblico, Performance e Anticorruzione.*

Con l'introduzione del PIAO, e il conseguente inserimento al suo interno del Piano della Performance, alcuni contenuti di quest'ultimo sono stati riorganizzati e alcune sue sezioni sono state assorbite da altre sezioni del PIAO, venendo eliminate da



---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

quella dedicata al Piano, per evitare duplicazioni. Pur con queste specificazioni, i contenuti complessivi del Piano inserito nel PIAO sono rimasti sostanzialmente simili a quelli del Piano Performance 2022-2024 sottoposto ad autonoma approvazione il 31/01/2022. Nel prosieguo della presente relazione, l'OIV farà riferimento al Piano 2022-24 come approvato con Deliberazione DG n. 220 del 31/01/2022.

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*, "[...] 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. Questa attività [...] è 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*, per la costruzione del Piano della Performance sono state individuate le seguenti 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;*





---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

7. *Aspetti economico finanziari ed efficienza operativa;*
8. *Nuovo Sistema di Garanzia (NSG);*
9. *Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA).*

Tali aree strategiche sono 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.

Sul processo di assegnazione si fa richiamo al paragrafo 6. "*Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi*" del Piano Performance che riporta 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 2022. La misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi generali 2022 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



---

### Organismo Indipendente di Valutazione

---

dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che assume il ruolo di validatore del processo di valutazione finale, con funzione di garanzia.

L'OIV prende atto che anche per il 2022 non è stato pienamente 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. Conformemente ai criteri e alle procedure descritte nei vigenti Contratti Collettivi Integrativi Aziendali, la Asl di Brindisi ha focalizzato la valutazione individuale del personale su elementi di carattere collaborativo-comportamentale-relazionale e, quindi, non in correlazione al perseguimento di obiettivi predeterminati. Tuttavia, come citato in premessa, è in corso un processo di rimodulazione per la valutazione della performance individuale e organizzativa sia del personale del Comparto che Dirigenziale.

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 e di metterlo pienamente a regime, 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, composta da risorse appartenenti all'Area Gestione Risorse Finanziarie, all'Unità di Controllo di Gestione e all'Area Gestione del Personale. Tale struttura è integrata, all'occorrenza, da ulteriori figure professionali nel caso in cui siano trattate tematiche specifiche.



---

## 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 di 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. Il monitoraggio annuale consiste in una prima verifica, più estesa, cui ne segue a pochi mesi di distanza una seconda finalizzata a verificare la sistemazione delle carenze più gravi eventualmente emerse nel corso della prima.



---

**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.



---

**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 di 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 ai diversi anni di applicazione.

**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 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



---

**Organismo Indipendente di Valutazione**

---

numero di rappresentanti dell'amministrazione stessa, in modo da assicurare, nel complesso, presenza paritaria di entrambi i generi.

Brindisi, 30 aprile 2023

-Dott.ssa Francesca DESANTIS ..... *Francesca Desantis*  
-Dott. Massimiliano TRAVAGLINI ..... *Massimiliano Travaglini*