SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BRINDISI

OIV - Organismo Indipendente di Valutazione

Al Direttore Generale della ASL di BRINDISI
Via Napoli, 8
72100 - B R I N D I S I

e,p.c. ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione
Via Marco Minghetti, 10
00187 - R O M A

Documento di validazione della Relazione sulla performance

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione della ASL di Brindisi, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la *Relazione sulla performance* 2018 approvata dall'Amministrazione in data 25/07/2019, n. prot. 1572-19 registro deliberazioni ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 25/07/2019.

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
   - il monitoraggio della CiVIT sul Piano della performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
   - la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

D. Tutto ciò premesso l'OIV **valida** la *Relazione sulla performance*.

Brindisi, 21/11/2019

Dott. Francesco LELLA

Dott.ssa Francesca DESANTIS
Francesca Desantis

Dott. Massimiliano TRAVAGLINI
Massimiliano Travaglini

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMNE	Altra amministrazione	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
	Azienda Sanitaria Locale Brindisi	

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (B) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Il titolo dei paragrafi 2.1 e 3.2-3.3 non è perfettamente corrispondente al dettato della Del. 5/2012.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Contenuto sostanzialmente rispondente alla Del.5/2012. Non viene però dato rilievo ai fattori esterni intervenuti nell'anno e di cui non era stato possibile tenere conto durante la redazione del Piano, funzionali alla contestualizzazione dei risultati.	SI
2.2	L'amministrazione		SI
2.3	I risultati raggiunti	Contenuto rispondente alla Del.5 2012, anche se la sezione appare poco sintetica e immediata.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità		SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		SI
3.1	Albero della *performance*	Contenuto parzialmente rispondente alla Del.5/2012. E' presente l'albero della performance, ma non sono specificati i risultati raggiunti per ogni obiettivo.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Contenuto parzialmente rispondente alla Del.5/2012. I paragrafi 3.2 e 3.3 sono accorpati. Sono specificati obiettivi strategici, operativi, indicatori e risultati (in Allegato), tuttavia non sono motivati gli scostamenti tra target e risultati, né sono indicati gli effetti dei risultati sulle annualità successive.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Contenuto parzialmente rispondente alla Del.5/2012. I paragrafi 3.2 e 3.3 sono accorpati. Sono specificati obiettivi strategici, operativi, indicatori e risultati (in Allegato), tuttavia non sono motivati gli scostamenti tra target e risultati, né sono indicati gli effetti dei risultati sulle annualità successive. Non sono riportate informazioni in tema di trasparenza e di standard di qualità.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Come specificato nella Relazione stessa, la valutazione individuale del personale è stata focalizzata, 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. Il nuovo sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale sarà definito nell'ambito del Contratto collettivo integrativo aziendale, per la cui definizione la ASL ha avviato il confronto nel giugno 2019.	NO
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ		SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE		SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*		SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità		SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*	Il paragrafo non è sviluppato nel dettaglio ma è resa soltanto un'informativa generica.	NO
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Allegato 2 non compilato ma le relative informazioni sono parzialmente incluse nell'Allegato alla Relazione riportante il dettaglio degli obiettivi dell'Amministrazione (manca il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici).	NO
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della *performance*		SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Allegato 4 non richiamato all'interno della relazione (cfr. quanto specificato per il paragrafo 3.4)	NO