

## ATS BRIANZA

# RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE<sup>1</sup> SULLO STATO DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2025

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: Elena Zuffada (Presidente), Elena Alesso, Roberto Lino Giuseppe Comazzi

## Sommario

1. PREMESSA .....	2
2. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	3
2.1 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	3
2.2 IL PIANO E LA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE .....	3
3. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA .....	4
4. COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO .....	5
5. MONITORAGGIO OIV / NVP.....	6

---

<sup>1</sup>DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DLGS. 150/2009

## 1. PREMESSA

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale dell'applicazione da parte dell'ATS Brianza dei disposti di cui al D. Lgs. n.150/2009, dell'ANAC e delle metodologie e delle indicazioni dell'OIV della Giunta della Regione Lombardia.

L'ATS Brianza, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n.150/2009, alla legge regionale 7 luglio 2008 n. 20 "*Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale*", all'articolo 1 comma 4 bis della legge regionale 27 dicembre 2006 n. 30, che riserva all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance la funzione di indirizzo e coordinamento dei singoli Nuclei di Valutazione delle Prestazioni degli enti del SSR, ai vari decreti attuativi della DG Salute/Welfare, ha costituito, ai sensi della normativa di cui sopra il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. In particolare l'attuale NVP è stato costituito con deliberazione n. 544 del 05.08.2021.

Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo di Valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per gli Enti Sanitari, costituisce comunque un punto di riferimento.

La presente Relazione intende fornire un quadro complessivo sullo stato dei controlli in essere con riferimento a fasi e strumenti di gestione del ciclo della performance, evidenziandone, da un lato, i punti di forza da presidiare e, dall'altro, le aree su cui intervenire al fine del loro miglioramento.

Il Piano di organizzazione strategico 2022-2024, ha individuato ed attribuito le seguenti attività e relative funzioni:

- Sistema di valutazione delle prestazioni del personale: il governo del sistema è stato attribuito alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane mentre la gestione è stata attribuita alla SS Formazione;
- Sistema di valutazione della performance organizzativa è stato attribuito alla SS Programmazione e Controllo di Gestione;
- Sistema dei controlli interni è stato attribuito alla funzione aziendale di Internal Auditing (la Funzione è stata attribuita con deliberazione n 185 del 5 aprile 2016 a Civillini Paolo) supportata dalla SS Controlli Interni, Gestione Qualità e Risk Management;
- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza è stata nominata dal 01/09/2025 la dottoressa Gabriella Brambilla con provvedimento n. 285 del 04.07.2025 per pensionamento del precedente responsabile dottoressa Rusconi Celestina.

L'art 6 del DL 80/21 così come convertito con L 113/21 e ss mod (DL 228/2021 e L 15/22) ha posto a carico delle ATS, in quanto amministrazioni pubbliche di cui all'art 1 comma 2 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, l'obbligo di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il "piano integrato di attività ed organizzazione" (da ora denominato Piano). Tale Piano è chiamato a definire in modo integrato con una visione strategica e coerente, su base tendenzialmente triennale e con aggiornamento annuale, diversi profili di interesse dell'attività e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni. In particolare si pone anche l'obiettivo di promuovere, per tutti gli argomenti in esso richiamati:

- un medesimo stile di programmazione;
- una uniforme metodologia di declinazione degli impegni operativi annuali in obiettivi di "performance organizzativa" (cioè di unità organizzativa) e di collegamento con la "performance individuale" (cioè del singolo dipendente);

- un omogeneo sistema di monitoraggio periodico del loro stato di realizzazione, di verifica e valutazione annuale dei risultati raggiunti.

## 2. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'articolazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance è descritto nella pagina: [Sistema di misurazione e valutazione della Performance](#)

### 2.1 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ATS Brianza ha due principali punti di riferimento, entrambi definiti in specifici documenti:

- Procedura di processo "gestione ciclo della performance organizzativa,
- Regolamento "Programmazione per obiettivi"

i quali definiscono le fasi di massima, le regole ed i principi che disciplinano le attività alla base del sistema di valutazione della performance organizzativa dell'ATS della Brianza.

I due processi sono tra loro collegati, in quanto il sistema di programmazione per obiettivi prevede che gli obiettivi perseguiti nel corso dell'anno, oltre a derivare da:

- obiettivi di "sistema aziendale" (obiettivi significativi ai fini del funzionamento dell'ATS);
- regole di sistema della Regione Lombardia;
- specifica responsabilizzazione dipartimentale;
- obiettivi di rilievo regionale (cd "obiettivi dei Direttori Generali"),

discendono anche da:

- impegni previsti dal "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) – sezione 2.2 "Performance".

Analogamente i dati acquisiti nel corso delle successive fasi (oltre all'individuazione degli obiettivi) riguardanti:

- il monitoraggio periodico,
- la verifica finale di competenza della Struttura di ATS preposta,
- la valutazione finale di competenza del Nucleo di valutazione,

sono utilizzati sia ai fini della programmazione sia ai fini della performance organizzativa.

In tal modo, il sistema di programmazione si raccorda e integra il ciclo della performance previsto dal D.Lgs 150 e ss mod.

Infatti, se il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) – sezione 2.2 Performance individua e definisce, a livello aziendale, gli impegni strategici articolati in impegni operativi annuali con specifici indicatori di risultato, è poi il "Documento di budget" (proprio della programmazione per obiettivi) che li declina, a livello delle singole strutture, in specifici obiettivi annuali.

Conseguentemente il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali di budget, che è misurato in sede di verifica/valutazione annuale, permette di rilevare il livello di raggiungimento degli impegni operativi di performance e contribuisce – insieme ad altri specifici indicatori di performance che misurano e valutano altre diverse dimensioni - a valutare la performance organizzativa aziendale.

### 2.2 IL PIANO E LA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

Nella pagina Amministrazione trasparente sul sito web dell'ATS è disponibile il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2025/2027, approvato con delibera n. 30 del 30/01/2025, al cui

interno è prevista la sezione 2.2 Performance, è pubblicato sul sito alla pagina "altri contenuti/prevenzione della corruzione":

### [Prevenzione della Corruzione](#)

Per l'ATS Brianza, la finalità del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2025/2027 - sezione 2.2 Performance è quella di rendere partecipe la collettività ed in particolare gli utenti del S.S.R. dei più interessanti e performanti obiettivi che l'ATS si è prefissa di raggiungere, garantendo trasparenza ed ampia diffusione tra cittadini, utenti, stakeholders, etc.

Il PIAO è orientato ad assicurare un forte legame tra la missione dell'ATS, i programmi, gli obiettivi e le azioni intraprese, nonché tra risultati, processi e risorse.

I risultati ottenuti sono descritti nella "Relazione sulla performance", presentata al nucleo e che, a seguito di approvazione, viene pubblicata sul sito alla pagina:

### [Relazione sulla Performance](#)

Nella "Relazione sulla performance" vengono descritti non solo i risultati degli obiettivi specifici del PIAO ma anche i risultati complessivi della performance organizzativa dell'anno di riferimento che comprende anche gli obiettivi specifici del PIAO.

La performance individuale è collegata alla performance organizzativa.

In ATS Brianza, la valutazione individuale del personale dipendente, appartenente alla dirigenza e al comparto, è effettuata dai valutatori di prima istanza, ovvero dai Responsabili presso i quali sono assegnati i dipendenti attraverso la compilazione di apposite schede di valutazione a tal fine predisposte.

Detta valutazione annuale tiene conto sia della qualità della prestazione resa dal dipendente in termini di comportamenti, sia del livello quali-quantitativo di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione.

Alla valutazione individuale è stata collegata la retribuzione accessoria di cui al Fondo di risultato della Dirigenza e al Fondo per la Produttività Collettiva del Comparto.

### [Obiettivi legati alle Risorse Aggiuntive Regionali anni 2024 e 2025](#)

Con riferimento alle progettualità legate alle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) 2024, il NVP, nella seduta del 28 febbraio 2025, ha validato, a consuntivo, i risultati raggiunti. In tale occasione, il Nucleo ha chiesto all'ATS di provare a individuare, per l'anno 2025, un numero minore di progetti trasversali, universali e di attualità, in coerenza con le aree individuate da Regione.

La declinazione degli obiettivi RAR 2025, coi relativi indicatori, è stata quindi effettuata prendendo spunto dalla proposta di semplificazione avanzata dal NVP.

Il Nucleo ha valutato positivamente lo sforzo effettuato dall'ATS nell'individuazione e assegnazione degli obiettivi RAR, che sono passati da nr. 73 nel 2024 a nr. 1 progetto legato alla formazione nel 2025 rivolto sia al comparto che alla dirigenza. Tale operazione ha permesso di facilitare il monitoraggio degli obiettivi e, contemporaneamente, ha consentito di coinvolgere tutte le strutture organizzative in modo trasversale e omogeneo.

## 3. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2025/2027 - sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza è stato adottato con delibera n. 30 del 30/01/2025 ed è pubblicato sul sito aziendale alla pagina:

#### [Prevenzione della Corruzione](#)

La sezione del Piano è stata redatta seguendo le indicazioni provenienti dal Decreto n. 132 del 30/06/2022 che richiamano, per individuare e per contenere i rischi corruttivi, il Piano nazionale anticorruzione (PNA), gli atti di regolazione generali adottati da ANAC ai sensi della L. n. 190 del 2012 e il decreto legislativo n. 33 del 2013.

La sezione contiene le tematiche di seguito riportate: valutazione di impatto del contesto esterno, valutazione di impatto del contesto interno, mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, programmazione dell'attuazione della trasparenza.

La sezione del piano risulta completa e sono state attivate tutte le azioni previste.

In tema di Trasparenza il NVP, per l'anno 2025:

- a) ha verificato la sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025/2027;
- b) a seguito della Delibera ANAC n. 192/2025 ha effettuato le verifiche relative alle attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2025. In tale occasione il Nucleo ha invitato l'ATS a utilizzare sempre, per i propri documenti pubblicati in Amministrazione Trasparente, il formato aperto, impiegando dei titoli autoesplicativi per rendere più chiaro e fruibile il contenuto dei file.  
Per lo svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza l'OIV ha utilizzato apposita applicazione *web* "Attestazioni OIV" messa a disposizione da ANAC.

La pubblicazione dell'attestazione dell'OIV, effettuata entro il termine del 15/7/25 sul sito di ATS, ha riguardato i seguenti documenti prodotti dall'applicazione ANAC:

1. Griglia di rilevazione 2025;
2. Documento di attestazione.

Tali documenti sono pubblicati sul sito aziendale alla pagina:

#### [Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe](#)

## 4. COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO

Gli altri sistemi di controllo sono:

- Corte dei conti;
- Organi di revisione amministrativa e contabile: il collegio Sindacale.

Sul sito ATS alla pagina della Corte dei Conti ([Corte dei conti](#)) per l'anno 2025 non sono presenti rilievi.

Con deliberazione ATS n. 121 del 26.11.2021 è stata aggiornata la composizione del "Comitato Unico di Garanzia<sup>2</sup> per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Con decreto n. 279 del 12.08.2022 è stato approvato il regolamento: "Istituzione e funzionamento del comitato unico di garanzia (CUG) dell'Agenzia di Tutela della Salute della Brianza per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

La LR 4/06/2014 n. 17 e successive DGR di definizione per l'attuazione hanno introdotto in Lombardia il sistema di internal auditing.

Le attività del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sono svolte in ATS in stretto raccordo con la Direzione Strategica, la SS Programmazione e Controllo di Gestione e la SC Affari Generali e Legali.

## 5. MONITORAGGIO OIV / NVP

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha svolto, nel 2025, n. 08 sedute nelle quali ha effettuato degli incontri di approfondimento. Di seguito gli approfondimenti trattati:

- a) Sistema performance;
- b) Esiti obiettivi anno 2024;
- c) Esiti obiettivi RAR anno 2024;
- d) Obiettivi RAR 2025: presentazione e SAL;
- e) Validazione griglia di valutazione ATS elaborata su applicativo web di ANAC con la dichiarazione da pubblicare sul sito;
- f) Predisposizione "Relazione annuale dell'organismo di valutazione sullo stato del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni - anno 2024";
- g) obiettivi 2025 – SAL.

Tutte le riunioni sono state verbalizzate e messe a disposizione sul sito istituzionale, nella sezione Trasparenza, al seguente link:

[Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe](#)

Tenuto conto di quanto emerso dall'insieme delle molteplici componenti indagate, si ritiene che il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni implementato dalla ATS della Brianza sia, nel suo complesso, adeguato e coerente con quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 con riferimento all'impostazione e alla gestione in itinere del processo di programmazione e controllo, attraverso una metodologia finalizzata ad adempiere sia gli obblighi di correttezza formale sia all'efficacia sostanziale della sua applicazione.

Monza, 27/04/2026

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni  
Il Presidente  
Elena Zuffada

---

<sup>2</sup>Tale Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative - ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001 - e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il CUG svolge importanti funzioni nell'ambito delle parità e pari opportunità tra uomini e donne e della garanzia di tutela di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, collaborando con funzioni consultive con la Direzione dell'Agenzia.