

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

A.S.S.T. LARIANA

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

SULLA PERFORMANCE 2019 E

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2019 (art. 14, c. 4, lett. a) e lett. g) del D. Lgs. n.

Sommario

- [1. PREMESSA](#)..... Errore. Il segnalibro non è definito.
- [2. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE](#) Errore. Il segnalibro non è definito.
- [3. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ' E CUSTOMER SATISFACTION](#) Errore. Il segnalibro non è definito.
- [4. MODALITÀ DI MONITORAGGIO DA PARTE DEL N.V.P.](#) Errore. Il segnalibro non è definito.
- [5. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE](#) Errore. Il segnalibro non è definito.
- [6. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA](#) Errore. Il segnalibro non è definito.
- [7. CONCLUSIONI E MOTIVAZIONI PER LA VALIDAZIONE LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE](#) Errore. Il segnalibro non è definito.

1. PREMESSA

La presente relazione proposta da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, rappresenta il momento di verifica annuale dell'applicazione da parte dell'ASST Lariana del quadro regolamentare vigente in merito alla valutazione e gestione della performance ai sensi di quanto previsto, in particolare, dal Decreto Legislativo n. 150/2009, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 74/2017 (per quanto applicabile alle specificità dei NVP delle Aziende sanitarie regionali), da ANAC e da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di Regione Lombardia.

In particolare, il D. Lgs. n.150/2009, riconfermato da parte del D. Lgs n.74/2017, prevede che il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, tra le altre sue funzioni, sia 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 le Aziende Sanitarie, costituisce comunque un punto di riferimento per l'attività annuale, secondo le indicazioni fornite da parte dell'OIV regionale.

L'ASST Lariana, in attuazione dell'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009 e delle disposizioni regionali, ha nominato l'attuale Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) con deliberazione del D.G. n. 1013 del 29.12.2016 nelle persone di: Dottoressa Maria Antonietta Banchemo, Dottoressa Isabella Spreafico e Dottor Carlo Luigi Solbiati. Il "Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP)", consultabile nel sito internet aziendale sezione "Amministrazione Trasparente", disciplina le modalità di funzionamento dello stesso nonché, l'articolazione della Struttura Tecnica aziendale a supporto, costituita dai Dirigenti referenti delle Strutture Risorse Umane e Controllo di Gestione e dalla Segreteria della Direzione Generale.

La regolare funzionalità dell'Organismo è stata assicurata, anche nell'arco del 2019 attraverso la collaborazione del personale appartenente alle Strutture sopra citate, secondo le esigenze di volta in volta rappresentate dai temi all'ordine del giorno.

ANAC ha nel corso degli anni fornito specifiche Linee guida in merito al ciclo della performance, ed anche per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009)

Tali linee guida sono rivolte alle amministrazioni pubbliche come definite dall'art. 2 del decreto stesso – tra le quali l'ASST Lariana – sempre nei limiti di cui all'art. 16 comma 2 dello stesso decreto che recita: "Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1". ,

Inoltre, la disciplina del ciclo della performance, contenuta nelle disposizioni del D.lgs 150/2009 già richiamate, costituisce, come espressamente ribadito dalla stessa ANAC, diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione. Il ciclo di misurazione e valutazione della performance, infatti, ha in ultima analisi ad oggetto la verifica dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, ossia dell'uso delle risorse

pubbliche secondo gli indirizzi politico-strategici assunti dall'amministrazione stessa. La valutazione della performance è volta a verificare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle proprie risorse, utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia) al fine ultimo di creare valore pubblico.

Le ultime modifiche legislative hanno inoltre sottolineato la stretta connessione degli obiettivi di performance con la trasparenza amministrativa, costituente – come noto - livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m) della Costituzione, con applicazione e portata quindi generale nell'ambito di tutta la pubblica amministrazione. Conseguentemente ai NVP sono stati attribuiti compiti anche in merito agli adempimenti cui l'Azienda è tenuto in attuazione delle previsioni di cui al d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

L'Azienda ha adottato negli anni scorsi, con propri provvedimenti deliberativi, le componenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del citato decreto 150/2009.

Il sistema adottato dall'Azienda risulta essere conforme con l'art. 7 comma 3 del D.Lgs 150/2009, con le Delibere ANAC, e con le indicazioni di applicazione fornite dalla Regione Lombardia nelle Regole per la Gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è integrato con il processo di programmazione aziendale e consente di tradurre la mission aziendale in azioni operative traendo da questa l'insieme degli obiettivi, degli indicatori e dei target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della performance. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, infatti, deve essere raccordato e integrato con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il sistema dunque deve:

- fondarsi sulla mission dell'azienda e sulla programmazione regionale indicata dalle regole di sistema annuali;
- utilizzare criteri legati alla qualità della performance delle Unità Operative, alla valenza strategica delle stesse e delle relative Aree di appartenenza.

L'Azienda ha inoltre provveduto:

- alla nomina del Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione;
- all'approvazione del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020 – 2022 che è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda.

Il Responsabile per la Trasparenza e per la Prevenzione della Corruzione è stato coinvolto in tutte le riunioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in cui sono stati esaminati e/o convalidati documenti o trattati temi inerenti la trasparenza e l'attività anticorruptiva, nonché gli adempimenti posti in capo all'Azienda dalla specifica normativa.

La presente Relazione,

- riferisce sul funzionamento complessivo nell'Azienda del sopradescritto Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, e sulle attività svolte dal NVP nel corso del 2019;

- attesta la congruità della Relazione sulla Performance trasmessa a questo Nucleo nel giugno 2020 relativamente all'anno 2019.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Performance organizzativa

Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda, che, come detto, ha recepito le indicazioni ed i criteri enunciati da ANAC, è stato fatto proprio ed applicato dall'azienda nella definizione del Piano della Performance e nella successiva metodologia seguita per la realizzazione e per il monitoraggio delle conseguenti attività ed obiettivi strategici.

La valutazione del NVP si riferisce allo svolgimento del processo verificato nel corso dell'anno 2019.

L'elaborazione del Piano della Performance - quale documento programmatico triennale introdotto dal D.Lgs n. 150/2009 - è avvenuta in applicazione delle Regole di Sistema di riferimento e degli indirizzi di Regione Lombardia. Il procedimento seguito è coerente con le esigenze manifestatesi nell'anno 2019 in conseguenza dall'attuazione del POAS ed in collegamento con il PIMO aziendale (piano per il miglioramento dell'organizzazione) ed al Programma Annuale per la Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione .

Gli obiettivi strategici dell'azienda contenuti nel Piano della Performance sono stati formulati in modo coerente con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto legislativo 150/2009. In particolare, gli obiettivi di performance tendono al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi resi e risultano coerenti con i requisiti formali e sostanziali individuati da ANAC (es. presenza di almeno un indicatore di risultato con relativo target; coerenza con l'obiettivo strategico di riferimento; chiarezza della struttura dell'indicatore).

In coerenza con l'appartenenza dell'Azienda alla rete ospedaliera e territoriale dei servizi sanitari regionali, gli obiettivi organizzativi e individuali aziendali di cui al Piano della Performance recepiscono gli obiettivi assegnati dal competente Assessorato Regionale, in linea con il Piano Socio Sanitario Regionale e del Piano Regionale di Sviluppo.

Gli obiettivi strategici dell'Azienda elencati nel Piano della Performance sono articolati -nell'ambito del processo di budget - in obiettivi operativi e per ciascuno degli stessi sono definiti:

- uno o più indicatori con i relativi valori target (valore atteso);
- le azioni da porre in essere con la relativa tempistica.

Gli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance 2019 sono stati formulati in coerenza con i bisogni della collettività di riferimento, con la mission strategica dell'azienda e miranti a realizzare un miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Gli obiettivi, unitamente alle risorse, sono stati definiti con un orizzonte temporale annuale ed è stata prevista l'integrazione con apposite stime per i successivi due esercizi.

Il sistema informativo utilizzato dall'Azienda consente alla Struttura Controllo di Gestione di procedere all'elaborazione di apposita reportistica relativa alle schede di budget mettendo in rilievo i risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi assegnati.

Specifici obiettivi sono stati assegnati, per l'esercizio 2019, alle Strutture specificatamente coinvolte negli adempimenti in tema di trasparenza e anticorruzione.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'azienda ha riguardato le diverse Unità Operative in cui è articolata la struttura aziendale.

Il flusso informativo che ha alimentato la reportistica di monitoraggio si è basato sui dati aziendali tratti dai sistemi informativi in uso in azienda.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Alla luce di quanto sino ad ora esposto, la metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa appare adeguata alla realtà organizzativa dell'azienda.

Per quanto riguarda gli strumenti di rappresentazione della performance, la reportistica prodotta dal sistema informatico consente una lettura chiara dell'andamento delle attività poste in essere e degli obiettivi assegnati. Il sistema in atto costituisce un utile strumento di monitoraggio, verifica e controllo dell'attività aziendale, per le unità operative coinvolte nel ciclo di gestione della performance, oltre che per lo stesso vertice aziendale.

Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale riguarda tutto il personale aziendale ed è interconnessa alla performance organizzativa dell'azienda, risultando dal processo di successiva declinazione degli obiettivi nell'ambito della struttura organizzativa.

In particolare nel corso del 2019 hanno assunto piena efficacia le nuove schede di misurazione. Il NVP raccomanda di adeguare il sistema attuale con l'introduzione di verifiche intermedie, al fine di assicurare il costante monitoraggio del reale andamento delle performance individuale e l'adozione, da parte degli interessati, delle azioni di miglioramento necessarie al raggiungimento degli obiettivi individuali.

Il Nucleo ritiene comunque che la procedura del sistema premiante aziendale, per l'assegnazione degli obiettivi di performance individuale ai dipendenti, sia conforme alla previsione normativa.

Dalle verifiche effettuate risulta un'adeguato grado di applicazione concreta della metodologia, così come disciplinata dal sistema premiante aziendale.

Misurazione e valutazione della performance individuale

Il NVP ha proceduto periodicamente a verifiche sul rispetto della metodologia e della tempistica delle valutazioni. Particolare attenzione è stata posta alla condivisione delle valutazioni. Non rientra invece tra i compiti del Nucleo valutare il merito dei singoli giudizi di esclusiva competenza del singolo valutatore in sede di misurazione e valutazione della performance individuale.

Dalle verifiche a campione effettuate risulta esserci sostanziale correttezza nell'applicazione della procedura aziendale in uso. Il Nucleo, nel corso dell'intero periodo di svolgimento del proprio incarico, ha sensibilizzato i valutatori ed i vertici aziendali sulla necessità di sviluppare il principio della differenziazione

delle valutazioni necessario ad assicurare la piena realizzazione delle finalità della normativa in materia di performance. Com'è noto, infatti, il d.lgs. 150/2009 ha da sempre rimarcato l'importanza della differenziazione delle valutazioni individuali che rappresenta un indicatore della qualità del Sistema. La capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, costituisce una delle dimensioni obbligatorie nella valutazione individuale dei dirigenti, come prevede l'art. 9, comma 1, lett. d) (Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale, ANAC, n. 5/2019).

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Il Nucleo ritiene che la procedura, disciplinata dal protocollo operativo per il sistema premiante aziendale, per la misurazione e valutazione degli obiettivi di performance individuale dei dipendenti sia conforme alla previsione normativa.

Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il processo relativo alla misurazione e valutazione della performance, fissato all'interno del sistema premiante aziendale appare delineato in maniera chiara. Sono previsti i diversi attori che intervengono nel corso del processo con i loro precisi ruoli.

La Struttura Tecnica funge da efficace strumento di raccordo tra il NVP e l'Azienda, consentendo un monitoraggio dei processi di valutazione efficace ed efficiente.

Infrastruttura di supporto

Per la raccolta e l'analisi dei dati, ai fini della misurazione della performance, l'azienda ha utilizzato i suoi sistemi informativi: l'attività di raccolta ed elaborazione dei dati viene principalmente svolta dalla Struttura Controllo di Gestione con il supporto di software dedicati.

Relazione sulla Performance anno 2019

La Relazione sulla Performance, trasmessa dall'Azienda entro i termini per l'esame della stessa da parte di questo Nucleo (30 Giugno 2020), appare in linea con la normativa in materia, e in particolare con il D.Lgs. 150/2009, art. 10 comma 1, lettera b e con le Delibere ANAC, con cui sono state fornite le Linee guida, sulla struttura e le modalità di redazione della Relazione stessa (rif. Linee guida per la Relazione annuale sulla performance, ANAC, n. 3/2018).

Pubblicazione documenti

Il "Piano delle Performance" in relazione all'anno 2019 è disponibili e accessibili all'interno della sezione Amministrazione Trasparente e visibili al seguente link:

<http://www.asst-lariana.it/v2/1/amministrazione/216/?p=65>

La certificazione di quanto fatto e degli obiettivi raggiunti è disponibile e accessibile all'interno del sito dell'ASST Lariana nella sezione "Relazione sulla Performance" per l'anno 2019, con relativa validazione da parte del NVP, effettuata in base alle tempistiche previste.

<http://www.asst-lariana.it/v2/1/amministrazione/216/?p=72>

In sintesi, il sistema in esame risulta essere bilanciato e svolge un monitoraggio completo, non solo in riferimento agli aspetti strategici, ma anche con riguardo alla loro declinazione in termini operativi e di funzionamento, essendo già in utilizzo da anni, ma con una tensione verso un continuo miglioramento dei flussi.

3. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ E CUSTOMER SATISFACTION

L'Azienda ha predisposto anche per l'anno 2019 il proprio sistema di rilevazione della Customer Satisfaction, al fine di ottimizzare i servizi delle Strutture e di migliorare i rapporti con l'utenza. Il coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di valutazione della performance, oltre a rispondere al quadro normativo vigente che, con il d.lgs. 74/2017, ha dato maggiore concretezza al principio della partecipazione, è funzionale al perseguimento delle finalità intrinseche dei sistemi di valutazione delle prestazioni (performance management). Un'apertura, in chiave partecipativa, della valutazione della performance organizzativa diventa imprescindibile per eliminare l'autoreferenzialità: la performance organizzativa non deve essere valutata nella sola ottica dell'amministrazione, ma anche secondo la prospettiva degli utenti (Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche, ANAC, n. 4/2019).

Anche alla luce delle linee guida sulla valutazione partecipativa delle pubbliche amministrazioni n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica si rende necessario ulteriormente incrementare, secondo una scala di sviluppo graduale, le modalità di coinvolgimento degli stakeholders e degli utenti interni all'Azienda in tale attività .

4. MODALITÀ DI MONITORAGGIO DA PARTE DEL N.V.P.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha attivato anche nel 2019 costanti collegamenti con:

- il sistema aziendale anticorruzione e trasparenza;
- il Collegio Sindacale (per il sistema incentivante), anche in attuazione della DGR n.X/5539 del 2016;
- la direzione strategica.

Le attività di verifica, che hanno costituito il supporto documentale della presente relazione, sono state svolte durante tutto il 2019 ed, in particolare, mediante analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dall'azienda (reportistica, schede di rilevazione, griglie informatiche ecc...), acquisite nei corsi di incontri ed audizioni con dipendenti dell'Azienda stessa e/o direttamente acquisite dal sito istituzionale.

Nel corso dell'esercizio in questione, il NVP si è riunito nelle seguenti date:

- 25 Gennaio 2019
- 25 Febbraio 2019
- 25 Marzo 2019
- 15 Aprile 2019
- 17 Maggio 2019
- 17 Giugno 2019

- 12 Luglio 2019
- 20 Settembre 2019
- 14 e 31 Ottobre 2019
- 06 Dicembre 2019

5. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Con riferimento a possibili proposte di miglioramento del sistema, si ritiene che il vigente sistema consenta di fornire all'azienda idonei ed efficaci strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance in aderenza al dettato legislativo ed in coerenza con i processi gestionali, di programmazione e strategici in essere.

L'ASST si è dimostrata attiva ed ha adottato alcune implementazioni al sistema e il NVP ha colto favorevolmente tali migliorie.

Nel corso del 2019 il NVP ha anche voluto monitorare, attraverso appositi colloqui con le Strutture aziendale competenti in materia, l'attività di implementazione dei Sistemi Informativi, in quanto elemento ritenuto di grande incidenza, nel processo di integrazione e nell'attività di consolidamento delle procedure e delle infrastrutture necessarie ad assicurare l'intero ciclo della performance e il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza.

Non si propongono pertanto, nella presente relazione, particolari attività di miglioramento organizzativo oppure attività di consolidamento che non siano già state segnalate nei singoli verbali del Nucleo, e già in fase di attuazione a livello aziendale, sia a livello strategico sia a livello operativo.

Pertanto il Nucleo per il 2020 ha continuato a perseguire la strada di monitoraggio attualmente in essere, fornendo la propria collaborazione attiva per una sempre più efficace ed efficiente sistema organico di pianificazione e misurazione delle performance per l'ASST e per tutto il personale.

Si evidenzia a partire dal mese di marzo 2020 la pandemia COVID 2019 e la conseguente emergenza sanitaria hanno modificato radicalmente gli obiettivi, generali e specifici, collettivi ed individuali indicati per la soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione stessa è stata orientata ovvero la gestione dell'emergenza. In tale contesto gran parte della programmazione inizialmente prevista è stata necessariamente reindirizzata in ossequio a quanto previsto dalla normativa nazionale e locale, ma di questo si darà conto nella Relazione per l'anno 2020.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

In attuazione del principio generale di trasparenza e di buona amministrazione, il Decreto Legislativo 14 Marzo 2013, n. 33, recante la disciplina degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni, ha previsto, all'art. 10, l'adozione da parte di ogni pubblica amministrazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), da aggiornarsi annualmente, al fine di attuare un'amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, attraverso la pubblicazione sul sito aziendale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, e costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate, come previsto dall'art. 11 del Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150, in materia di

ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Con la Legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità della pubblica amministrazione”, il principio della trasparenza è infatti divenuto l’asse portante della prevenzione della corruzione.

In tale scenario normativo, caratterizzato da un contesto di crescente esigenza di flussi informativi omogenei, risulta pertanto necessario mantenere e consolidare una diffusa tensione alla semplificazione delle attività amministrative da parte di tutti gli operatori coinvolti, rendendo palesi ed accessibili le informazioni sui procedimenti amministrativi e sugli atti e i provvedimenti adottati dalle amministrazioni e dalle aziende pubbliche.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTTI) definisce le misure, i modi e le iniziative volti all’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative finalizzate alla regolarità e tempestività dei flussi delle informazioni.

Esso tiene conto del processo di trasformazione in atto e delle funzioni fondamentali poste in capo all’ASST, inclusi i profili temporali del trasferimento delle stesse, individuando precisamente i contenuti dell’obbligo di pubblicazione, le modalità di aggiornamento e le competenze alla produzione (aggiornamento) e quelle alla pubblicazione.

L’ASST Lariana ha dimostrato costante impegno operativo per attuare la normativa di riferimento come declinata dalle indicazioni impartite da ANAC.

L’ ASST Lariana ha adottato e pubblicato sul proprio sito internet sezione Amministrazione Trasparente i seguenti documenti:

- il codice etico aziendale;
- il programma di prevenzione della corruzione e dell’illegalità;
- il Codice di comportamento Pubblici Dipendenti.

Attività svolta dal responsabile della prevenzione della corruzione

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e la RELAZIONE ANNUALE RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE anno 2019 sono pubblicati al sito internet aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente ai seguenti link:

<http://www.asst-lariana.it/v2/1/amministrazione/211/?p=86>

Nel corso del 2019 sono state svolte le seguenti attività, al fine dell’attuazione del Piano da parte della ASST.

- Ulteriore sviluppo del processo di digitalizzazione, con particolare attenzione all’utilizzo da parte di tutta la ASST della posta certificata e all’e-Procurement.
- affinamento delle procedure per l’efficientamento delle funzioni aziendali di trasparenza e anticorruzione, anche mediante il supporto diretto e la verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle

Prestazioni, con intensificazione della verifica dei contenuti da parte di tutti gli interlocutori chiamati a collaborare per questi aspetti di rilievo dell'Amministrazione.

- continua attività di monitoraggio ai fini della prevenzione della Corruzione, come previsto dal D. Lgs 33 del 2013 e successive modifiche.

7. CONCLUSIONI E MOTIVAZIONI PER LA VALIDAZIONE LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

In conclusione, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla base delle verifiche effettuate nel corso dell'esercizio 2019 e dei contenuti della "Relazione sulla Performance 2019" trasmessa dall'Azienda, ritiene che la stessa contenga una adeguata descrizione del processo di valutazione e delle risultanze dello stesso e che pertanto possa essere validata.

Como, 18 novembre 2020

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

Dott. Carlo Luigi Solbiati

Dott.sa Maria Antonietta Banchemo

Dott.sa Isabella Spreafico