**ASST Valle Olona**

**RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI[[1]](#footnote-1) SULLO STATO NEL 2019 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA, DELL’INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L’ANNO 2019**

**Nucleo di Valutazione delle Prestazioni**: Carlo Solbiati (Presidente), Marta Baldioli (Componente) ed Emanuela Foglia (Componente)

Sommario

[PREMESSA 2](#_Toc511620984)

[FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE 3](#_Toc511620985)

[ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 4](#_Toc511620986)

[COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO 5](#_Toc511620987)

[MONITORAGGIO DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI 6](#_Toc511620988)

[PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO 6](#_Toc511620989)

## **PREMESSA**

La presente relazione annuale proposta da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni rappresenta il momento di verifica finale dell’applicazione da parte dell’ASST Valle Olona, di quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 150/2009, da parte del Decreto Legislativo n.74/2017, da ANAC e da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di Regione Lombardia.

L’Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) della Valle Olona, è stata costituita con deliberazione della Giunta Regionale n. X/4482 del 10.12.2015, avente ad oggetto: “Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) della Valle Olona”, a partire dal 1° gennaio 2016, mediante fusione per incorporazione dell’Azienda Ospedaliera “Ospedale di Circolo di Busto Arsizio”, con scorporo del Presidio Ospedaliero di Tradate e dell’Azienda Ospedaliera “Ospedale S. Antonio Abate di Gallarate” e contestuale conferimento da scissione, di strutture sanitarie e sociosanitarie degli ex distretti dell’ASL della Provincia di Varese.

L’ASST Valle Olona, in ottemperanza a quanto previso dal D. Lgs. n.150/2009, dal D. Lgs n. 74/2017, dalla Legge Regionale 7 luglio 2008 n. 20 “Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale”, all’articolo 1 lettera g), nonché dalla Legge Regionale 6 agosto 2010 n. 14 “Interventi di razionalizzazione sul sistema regionale”, 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 Servizio Sanitario Regionale, dai vari decreti attuativi della DG Salute/Welfare sul tema e infine dalla DGR N° X / 5539 del 02/08/2016, ha costituito, ai sensi della normativa di cui sopra, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

L’attuale NVP è stato nominato con deliberazione del D.G. n. 1225 del 28/11/2016, nelle persone di Carlo Solbiati (nominato poi dai membri Presidente), Marta Baldioli ed Emanuela Foglia.

Con deliberazione del D.G. n. 1135 del 21/11/2019 si è preso atto della nota regionale prot. n. G1.2019.0031105 del 19/09/2019 con la quale la Direzione Generale Welfare, richiamata la DGR n. 5539 del 2 agosto 2016 e tenuto conto che nel frattempo sono intervenute ulteriori modifiche normative sulle quali Regione Lombardia sta effettuando i dovuti approfondimenti, si è ritenuto opportuno che nelle more di nuove indicazioni regionali, le ASST procedessero a prorogare i Nuclei di Valutazione in carica, fino al 31.12.2019, qualora in scadenza entro l’anno, precisando che, stante il mutato contesto normativo gli Enti interessati non procedessero a dare attuazione a quanto previsto dalla citata DGR in ordine alla possibilità di rinnovo dei Nuclei medesimi. A fronte di tutte queste considerazioni l’ASST ha proceduto pertanto alla proroga sino a tutto il 31.12.2019 e comunque sino a ulteriori indicazioni regionali, dell’attuale Nucleo di Valutazione nominato con deliberazione n.1225 del 28.11.2016, nella composizione sotto indicata:

- Dott. Carlo Luigi Solbiati – componente esterno,

- Dott.ssa Emanuela Foglia – componente esterno,

- Dott.ssa Marta Baldioli – dipendente regionale.

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, cambio 75 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, e non rientrante strettamente tra le funzioni attribuite ai Nuclei di Valutazione e OIV degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi dell’art. 16 del D. Lgs 150/2009 e della DGR n. 5539/2016, rappresenta comunque un punto di riferimento e di sintesi per l’attività annuale, e dunque si ritiene di rilievo sia per l’OIV regionale, sia per l’ASST, poter fornire un quadro esaustivo e completo.

L’incarico della progettazione, gestione e controllo del modello di valutazione delle prestazioni per l’ASST Valle Olona, ai sensi del D. Lgs 150/2009 è data alla SC Controllo di Gestione e sue articolazioni, supportata da parte della SC Personale.

Tutto il processo vede poi il ruolo attivo da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Per garantire la funzionalità di tale processo, l’ASST Valle Olona ha assicurato, non solo nel 2019, ma anche negli anni precedenti, mediante provvedimenti deliberativi, la strutturazione di un proprio Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (di cui all’art.7 del D. Lgs. N. 150/2009), che coinvolgesse una serie di interlocutori, tra i quali quelli sopra citati.

Il sistema adottato risulta essere conforme anche alle Delibere ANAC, alle disposizioni normative del D. Lgs. N.150/2009, del D. Lgs. n. 47 del 2017, nonché alle indicazioni fornite da parte di Regione Lombardia nelle Regole per la Gestione del Servizio Socio-Sanitario Regionale.

## **FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il Piano delle Performance, quale documento programmatico triennale introdotto dal Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009, è stato predisposto dall’ASST Valle Olona in applicazione alle Regole di Sistema di riferimento e ai vigenti indirizzi regionali dell’Organismo Indipendente di Valutazione, in materia di “Sistema di misurazione delle performance delle Aziende Sanitarie pubbliche lombarde” prevedendo il collegamento con il Piano Integrato per il Miglioramento dell’Organizzazione (P.R.I.M.O) e al Programma annuale per la Trasparenza e per la prevenzione della Corruzione.

Il modello di misurazione e valutazione delle performance adottato dall’Azienda si ispira ai seguenti principi:

1. stretto collegamento agli strumenti istituzionali regionali di programmazione annuale e pluriennale che rappresentano il primo punto di riferimento per la formulazione delle scelte strategiche aziendali;
2. recupero e valorizzazione della dimensione strategica che l’Azienda intende mettere in campo nel medio- lungo periodo verso cui orientare le scelte di programmazione di breve periodo;
3. evitare qualsiasi incremento e duplicazione di attività programmatorie, considerato che il Piano della performance trova un organico inquadramento nei sistemi e negli strumenti già esistenti;
4. valorizzare e riqualificare il sistema di budgeting aziendale inteso come declinazione a livello di struttura degli obiettivi annuali aziendali collegati al piano delle performance, realizzando in un’ottica multidimensionale la traduzione degli indirizzi strategici aziendali in obiettivi di struttura;
5. garantire adeguata chiarezza e trasparenza delle performance, assicurando un adeguato livello di comprensione anche a soggetti e stakeholder non appartenenti al mondo della sanità.

In termini generali il sistema di misurazione e valutazione delle performance risulta essere basato sui differenti livelli di seguito specificati, ciascuno dei quali richiede la definizione di indicatori e parametri che, in linea con l’approccio multidimensionale della misurazione delle performance, si muovono nella dimensione dell’outcome, degli output, dell’efficienza, dell’efficacia e dell’attività effettuata.

I tre livelli di riferimento del sistema di misurazione dell’ASST Valle Olona sono: a) il livello istituzionale strategico, b) il livello strategico aziendale e c) il livello direzionale e operativo

Un primo livello istituzionale di ordine strategico è stato caratterizzato per la definizione degli indirizzi di fondo pluriennali (PSSR) e annuali (regole), cui le aziende pubbliche di servizi sanitari sono tenute ad attenersi.

A livello strategico e di direzione aziendale, il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance a livello strategico aziendale, sintetizzandone i principi fondanti.

Nel livello direzionale e operativo invece, trovano collocazione gli strumenti di programmazione di breve periodo, quali budget, obiettivi e piani di miglioramento.

Nel corso dell’attività si è verificato che gli obiettivi posti in essere fossero:

1. coerenti rispetto al disegno generale a livello istituzionale, strategico aziendale e infine operativo;
2. rilevanti e coerenti rispetto alle priorità e alle strategie della Direzione Strategica, oltre che alle indicazioni da parte di Regione Lombardia;
3. tesi al miglioramento della qualità dei servizi erogati e in linea con quanto richiesto anche da parte del Piano Nazionale Esiti;
4. riferibili all’arco temporale annuale, ma misurabili all’interno di un contesto trimestrale o semestrale a seconda dei ruoli professionali e delle tipologie di obiettivi declinati;
5. correlati alle risorse aziendali disponibili;
6. misurabili tramite indicatori comparabili rispetto a target di raggiungimento e a standard definiti;
7. noti e accessibili in ogni fase del ciclo di gestione delle performance.

Il ciclo di programmazione e controllo descrive le attività legate al processo di budget e si sviluppa tipicamente nelle fasi di:

* PROGRAMMAZIONE degli obiettivi;
* definizione del BUDGET;
* GESTIONE delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi da parte delle Strutture, nel rispetto del budget assegnato alle stesse;
* MONITORAGGIO attraverso processi di reporting e rendicontazione delle attività assolte internamente dai diversi uffici a supporto.

Si rammenta inoltre in questa sede, che per rendere maggiormente significativa l’azione di monitoraggio interno e più coerente rispetto alle richieste della Riforma, tali attività sono state declinate per l’ambito ospedaliero e parallelamente anche per quello territoriale, così da rendere più specifico ma al tempo stesso maggiormente sinergica l’azione su due aree, quella ospedaliera e quella territoriale, che hanno specificità e necessità differenti, pur all’interno del medesimo ciclo di misurazione della performance aziendale.

Il Piano delle Performance in relazione all’anno 2017, 2018 e 2019 è disponibile e accessibile all’interno della sezione Amministrazione Trasparente e visibile al seguente link:

<https://www.asst-valleolona.it/amm-trasparente/89061-2/>

La certificazione di quanto fatto e degli obiettivi raggiunti è disponibile e accessibile all’interno del sito dell’ASST Valle Olona nella sezione “Relazione sulla Performance”, con tanto di estratto della validazione da parte del NVP, effettuata in base alle scadenze di Legge richieste.

<https://www.asst-valleolona.it/amm-trasparente/relazione-sulla-performance-trasparenza/>

Il sistema 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.

## **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 infine 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.

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e la RELAZIONE ANNUALE RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE anni 2017, 2018 e 2019 sono pubblicati al sito:

<https://www.asst-valleolona.it/amm-trasparente/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>

Nel corso del 2017 con il nuovo POAS la dott.ssa Marta Patrizia è stata nominata quale responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile Aziendale della Trasparenza; tali funzioni sono state ricoperta dalla Dott.sa Marta Patrizia anche durante tutto il corso dell’anno 2018 e 2019.

Il Piano rappresenta lo strumento attraverso il quale si vuole sistematizzare e descrivere un “processo” - articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Nel corso del 2019 sono state svolte le seguenti attività, al fine dell’attuazione del Piano da parte della ASST, che si riportano all’interno della relazione in quanto vedono l’aggiornamento del NVP nonché la presa d’atto di quanto effettuato:

* sono state implementate alcune procedure e regolamentazioni nei settori maggiormente a rischio (quali la libera professione, gli acquisti di beni infungibili ed esclusivi, le operazioni sospette di riciclaggio);
* è stata attuata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e conflitto di interessi per il personale assunto di ogni ruolo e qualifica;
* è stata fatta formazione specifica in tema di conflitto di interessi nei procedimenti di acquisizione beni e servizi ai rispettivi responsabili di struttura;
* sono state avviate verifiche sugli incarichi *extra* istituzionali dei Direttori di Dipartimento;
* sono state sottoposte a riscontro tutte le nuove autorizzazioni all’esercizio di attività libero professionali (circa n. 400);
* si sono tenuti periodici e specifici *audit* verbalizzati e sottoscritti in materia di obblighi di pubblicazione, fornendo il necessario supporto a tutte le strutture interessate;
* si è proseguito con la raccolta e la verifica delle dichiarazioni di assenza cause di incompatibilità / inconferibilità nonché di conflitto di interesse;
* si è provveduto alla convocazione periodica/*audit* degli Uffici/Servizi interni (Referenti Anticorruzione, Responsabili Amministrativi) e degli Organismi di Verifica (Organismo Paritetico di Verifica in materia di libera professione), nonché alla partecipazione alle sedute del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni per le materie di competenza;
* è stato adottato il nuovo Patto di Integrità;
* è stato adottato il regolamento sull’accesso agli atti;
* è stato adottato il nuovo regolamento in materia di incarichi *extra* istituzionali;
* è stato adottato il nuovo regolamento per l’attuazione delle misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti “*whistleblowe*r”;
* è stato proposto il regolamento per l’acquisizione di beni e servizi infungibili/esclusivi ai sensi del Codice dei Contratti;
* è stato riformulato l’allegato al PTPC“Tabella Obblighi e Responsabili pubblicazione e trasmissione dati” con riferimento ai contenuti e ai responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati e dei documenti,

rafforzando ancor di più il ruolo preventivo, di coinvolgimento, di trasparenza e di controllo quale dettato dai provvedimenti ANAC.

Tutti gli obiettivi vengono raggiunti e attivate le azioni necessarie per il monitoraggio di questa dimensione di rilievo. Il NVP viene aggiornato periodicamente in riferimento alle attività svolte, nonché presta una particolare attenzione per gli aspetti legati alla valutazione del rischio.

##

## **COLLEGAMENTO CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO E SISTEMA INFORMATIVO**

Come da indicazione della DGR N° X / 5539 del 02/08/2016 il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni si deve confrontare almeno una volta all’anno con il Collegio sindacale. Tale attività è stata assolta sia per quanto concerne il 2017 e il 2018, sia per quanto attiene al 2019, al fine di poter attivare una discussione in riferimento agli argomenti che risultano essere sovrapponibili o affini, in riferimento all’attuazione di attività di controllo interno da parte di entrambi gli Organismi.

I controlli da parte del Collegio Sindacale sono garantiti dalla istituzione dello stesso con Deliberazione n. 293 del 05/04/2016. Il Collegio Sindacale si è insediato formalmente l’11 aprile 2016 e ha cessato le funzioni per scadenza in data 24/05/2019.

Il nuovo Collegio è stato nominato con deliberazione n. 766 del 28/06/2019 e si è formalmente insediato in data 05/07/2019.

<https://www.asst-valleolona.it/collegio-sindacale/>

Per trasparenza si è verificato che le informazioni del caso fossero introdotte all’interno di una specifica sezione di Amministrazione Trasparente, relativa alle attività 2018-2020, con riferimento all’ASST.

Quanto disposto da parte del Collegio Sindacale è visibile e verificabile all’interno del sito della ASST, in una apposita sezione, tracciabile nel sito, specificatamente ai seguenti link.

<https://www.asst-valleolona.it/amm-trasparente/relazioni-degli-organi-di-revisione-amministrativa-e-contabile/>

Nelle more del processo di controllo interno, il NVP si è speso al fine di attuare un controllo complessivo, a tutto tondo, con riferimento alle aree di maggiore rilievo, definite anche da parte della normativa di riferimento a riguardo della performance. Per questa ragione già negli anni precedenti e proseguendo poi nel 2019, si sono avuti degli incontri per verificare i percorsi e le attività di controllo interno attuate dalle varie funzioni aziendali, autonomamente.

In primo luogo, si è monitorato ciò che l’ASST ha attuato in tema di Benessere Organizzativo, con riguardo sia agli aspetti strategici, sia operativi. Gli ultimi rilievi sono stati condotti dall’Azienda nel triennio 2013-2015. Per questa ragione si è ritenuto sia per l’anno 2017 sia per l’anno 2018 di non procedere ad alcun tipo di valutazione, che viene suggerita di essere attuata nel corso degli anni 2019-2021, attraverso una pianificazione della rilevazione delle informazioni sia per il comparto sia per la dirigenza medica, eventualmente estendendo tali attività all’interno dell’operato del CUG che ha un ruolo di rilevanza per quanto attiene agli aspetti di monitoraggio dei processi interni e di valorizzazione delle azioni in favore dei dipendenti dell’ASST.

Tra le attività di verifica interna il NVP ha anche pianificato un incontro con il "Comitato Unico di Garanzia[[2]](#footnote-2) per le pari opportunità”, che è stato costituito con Deliberazione n. 605/2016, e il relativo Regolamento è stato approvato con Deliberazione 974/2017 che ha anche approvato il Piano per le Azioni positive triennio 2017 / 2019 con lo scopo precipuo della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. In ragione delle attività svolte da parte del Comitato Unico di Garanzia e del positivo impatto all’interno del triennio delle proposte di lavoro, il NVP ha ritenuto che anche l’azione del Comitato potesse compartecipare al monitoraggio e controllo interno degli aspetti di benessere organizzativo.

Ulteriore elemento di monitoraggio da parte del NVP è stata l’attività di internal auditing da parte dell’ASST.

La LR 4/06/2014 n. 17 e successive DGR di definizione per l’attuazione, hanno introdotto in Lombardia il sistema di internal auditing. Nel corso del 2018, l’internal auditing della ASST ha attivato alcuni percorsi virtuosi di verifica interna.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha individuato un coordinamento con il referente di questa attività e ha suggerito di focalizzarsi con particolare riguardo rispetto ai processi con più alta frequenza di effettuazione oppure a più elevato fattore di rischio per l’Azienda.

Nel corso del 2019 il NVP ha anche voluto monitorare, attraverso appositi colloqui, l’attività di implementazione dei Sistemi Informativi all’interno dell’ASST, elemento di grande interesse, in quanto il processo di integrazione tra le differenti AO della ASST è stato complesso e di difficile attuazione. L’attività di consolidamento delle procedure e delle infrastrutture risulta essere particolarmente significativa, portando con sé una ingente mole di lavoro. Il NVP, dopo le verifiche effettuate, sottolinea ancora la rilevanza di questa funzione per l’aggiornamento dei dati ai fini di una buona tenuta del sistema di monitoraggio delle performance, ma anche per assicurare un ottimale processo di trasparenza e pubblicazione, così come richiesto da parte della normativa di riferimento.

## **MONITORAGGIO DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha attivato nel corso del 2019, per poi proseguire nell’anno 2020 differenti modelli di monitoraggio che hanno cercato fondare un collegamento con:

1. il sistema anticorruzione e trasparenza;
2. il Collegio Sindacale (per il sistema incentivante), attraverso apposito momento di confronto;
3. la direzione strategica (per il sistema delle performance).

Le attività di verifica e monitoraggio sono state compiute da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni mediante analisi dei dati e delle informazioni derivanti dalla documentazione messa a disposizione da parte della ASST Valle Olona, ma anche attraverso verifica diretta di quanto disponibile all’interno della Sezione Amministrazione Trasparente, per quel che concerne, nello specifico, gli obblighi di pubblicazione.

Il NVP ha operato attività di controllo durante gli incontri che hanno avuto luogo nelle seguenti date:

31 gennaio 2019 26 febbraio 2019 27 marzo 2019 30 aprile 2019 14 maggio 2019

10 giugno 2019 27 giugno 2019 15 luglio 2019 12 settembre 2019 10 ottobre 2019

12 novembre 2019 9 dicembre 2019

## **PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

Compatibilmente con la situazione emergenziale in corso, per il 2020 il Nucleo si pone come obiettivo di 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.

Busto Arsizio, 15/07/2020

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

Carlo Solbiati

Emanuela Foglia

Marta Baldioli

1. DI CUI ALL’ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DLGS. 150/2009 [↑](#footnote-ref-1)
2. 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 Aziendale. [↑](#footnote-ref-2)