ASILO SAVOIA
AZIENDA PUBBLICA SERVIZI ALLA PERSONA

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

D.G.R.899 del 3 dicembre 2019

Organismo Indipendente di Valutazione

31 maggio 2021: "Relazione dell'OIV sul funzionamento del sistema complessivo di valutazione, trasparenza e integrità del controlli interni" dell'Anno 2020

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2020

P.zza di S. Chiara 14 – 00186 Roma C.F. 96443150584
TEL: 06.68.40.61 – E – MAIL: info@asilosavoia.it – SITO WEB: www.asilosavoia.it
PEC: asilosavoia@pec.it

INDICE

1. FINALITA'

2. IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE

4. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE:
4.1 Performance organizzativa: definizioni di obiettivi, indicatori e target
4.2 Performance individuale: definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target
4.3 Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)
4.4 Infrastruttura di supporto
4.5 Definizione e gestione degli standard di qualità
4.6 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
4.7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

5. MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI
5.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa
5.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa
5.3 Misurazione e valutazione della performance individuale
5.4 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

6. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' – RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

7. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

8. ELEMENTI DI SINTESI

1. FINALITA'

La stesura della presente Relazione segue le linee guida previste dalla delibera n. 4/2012 dell'ANAC ed in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 14 comma 4 del D.Lgs n.150/2009 e ss.mm.ii..

Presupposti: Si richiama integralmente e ci si collega con quanto previsto ed enunciato nel documento: "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" e relativo regolamento attuativo adottati da Asilo Savoia (AS) incluso successivi richiami ed aggiornamenti, pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web: www.asilosavoia.it;.

Inoltre, va tenuto conto del fatto che l'anno 2020 può essere considerato par Asilo Savoia, per taluni aspetti, anno di "transizione" dal vecchio "sistema" delle IPAB a quello nuovo delle ASP, per quanto attiene all'unicità dell'Ente, alla conseguente gestione unitaria di bilanci, compiti ed obiettivi, nonché alla composizione del CdA, in attesa del pieno dispiegamento nel corso del 2021 degli effetti per il nuovo soggetto giuridico.

2. IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Sulla base dei presupposti enunciati per le finalità richiamate, anche per il 2020, si è provveduto a:

- monitorare il funzionamento complessivo della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, co. 4, let. a) del D. Lgs. 150/2009;
- analizzare e verificare il sistema previsto per il monitoraggio evidenziandone possibili criticità e richiamandone i punti di forza;
- garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti definiti dall'ANAC.;

Il Sistema di misurazione e valutazione è stato attuato in maniera esaustiva ed in conformità alla normativa e l'operato dell'OIV si è svolto in maniera indipendente ed imparziale, tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della performance individuale, riportata su singole schede, è stata articolata su 3 livelli distinti concernenti:
1) il raggiungimento degli **obiettivi individuali** assegnati dal responsabile della struttura di concerto col Segretario Generale e successivamente del Direttore Generale;
2) le **competenze** dimostrate e i **comportamenti professionali ed organizzativi** messi in atto nell'ambito lavorativo;
3) la qualità del **contributo assicurato alla performance complessiva dell'AS**.

Oggetto della valutazione non è stato dunque la persona, ma le modalità e le capacità con le quali essa ha esplicato la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza: il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, utenti, ecc.), il suo modo di dimostrare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, manageriali, intellettive, la sua capacità di incidere sulla performance dell'Ente di appartenenza, la sua capacità di raggiungere gli obiettivi individuali assegnati, mirando ad evidenziare la differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi" relativamente al periodo oggetto di valutazione.

Le suddette schede, articolate su 3 livelli e declinate e riepilogate per la sintesi valutativa per ciascun profilo, sono disponibili presso Asilo Savoia. L'OIV ha conservato traccia documentale cartacea delle schede ed effettuato verifiche a campione.

4. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE

4.1. Performance organizzativa: definizioni di obiettivi, indicatori e target

In riferimento ai criteri di definizione del Sistema di misurazione e valutazione, si precisa che:

- le varie funzioni e risorse componenti dell'AS sono state oggetto/destinatari di una dettagliata definizione di obiettivi condivisi;
- sono stati definiti gli indicatori necessari per la misurazione del reale conseguimento degli obiettivi ed i *range* per fascia di risultato;
- questi ultimi sono stati perfezionati/affinati prima della consegna delle schede individuali 2020; nella logica di *continuous improvement* del ciclo potranno rendersi necessari ed acquisiti ulteriori miglioramenti nel corso dei prossimi esercizi;
- gli indicatori, per quanto possibile, sono stati individuati secondo le disposizioni vigenti;

- la performance, di conseguenza, è stata rilevata in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi, misurato dagli indicatori.

La coerenza degli obiettivi al Piano della Performance, in relazione all'art. 5 del decreto 150/2009, è garantita:

- dal fatto che essi sono stati giudicati rilevanti e pertinenti in relazione ai bisogni della comunità ed ai fini istituzionali ed al programma dell'Amministrazione AS e dei suoi *stakeholders*;
- dalla concretezza e dalla chiarezza con cui sono misurabili e misurati in maniera specifica;
- dalla capacità di predefinire e controllare con essi un adeguato miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- dalla possibilità di potersi riferire alle varie fasi di un periodo di tempo ben predeterminato;
- dalla correlazione con le risorse a disposizione, col ciclo di bilancio e col sistema dei controlli interni.

4.2 Performance individuale: definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Utilizzando le Schede individuali è stato possibile consolidare e valutare (i) gli obiettivi organizzativi generali, (ii) quelli sui comportamenti organizzativi a (iii) quelli assegnati individualmente ai singoli dipendenti dell'Ente, definire per ciascuno di essi le responsabilità complessive, delineare i comportamenti di rispettiva competenza.

In definitiva, il processo relativo alla performance individuale è stato connesso strettamente a quello organizzativo generale di AS ed a quello comportamentale di ciascun dipendente in chiave organizzativa. Pertanto gli obiettivi individuali, seppur articolati su 3 diversi livelli:

- sono stati assegnati alle Risorse Umane in relazione alle funzioni ed alle capacità di ciascuno;
- hanno consentito di misurare e valutare il livello della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi stessi attraverso la verifica degli indicatori.
- hanno permesso di definire la qualità del contributo garantito da ciascuno all'attività generale del Servizio di appartenenza.

Per ciascuna posizione organizzativa, sono stati considerati anche:

- le rispettive competenze professionali e manageriali;
- la capacità di valutare i propri collaboratori (ove ricorrente);
- il raggiungimento degli obiettivi di competenza dei vari Servizi.

4.3 Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Le fasi più importanti – in relazione ai tempi ad esse connessi - sono state:

- la condivisione delle attività del ciclo;
- la selezione degli obiettivi generali ed individuali;
- la definizione dei criteri di misurazione e dei *range* di risultato;
- i colloqui individuali e la comunicazione;
- il controllo dell'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali;
- le attività di monitoraggio e consuntivazione finale;
- la valutazione finale della performance individuale, in chiave meritocratica e con riferimento al ciclo dell'anno precedente.

Nel corso del 2020 il processo di misurazione e valutazione può considerarsi essere stato valido, per:

- il rispetto dei tempi,
- l'impiego del personale,
- la capillarità dei controlli.

Le assegnazioni sono apparse coerenti, legittime e funzionali.

L'OIV ha:

- proceduto effettuando incontri con tutti i soggetti interessati: Il Segretario Generale, poi Direttore Generale, la Struttura Tecnica Permanente, le Posizioni Organizzative; l'Organo d'Indirizzo Politico;
- verificato la funzionalità e la completezza degli obiettivi;
- analizzato alcune pratiche operative e tenuto conto di situazioni particolari;
- controllato le pubblicazioni effettuate sul sito istituzionale,
- seguito le varie posizioni organizzative nei loro processi operativi, mirati ad incrementare la performance dei loro settori di appartenenza e dell'AS in generale.

4.4 Infrastruttura di supporto

La Struttura Tecnica Permanente ha:

- garantito una valida integrazione fra gli attori coinvolti nel ciclo;
- proceduto ad una adeguata inter-funzionalità nella condivisione e scambio delle informazioni rilevanti;
- facilitato l'integrazione le varie componenti del sistema;
- utilizzato validamente i sistemi informativi che supportano la rilevazione e pubblicazione dei dati, per quanto possibile ed in relazione alle disponibilità delle risorse dedicate.

4.5 Definizione e gestione degli standard di qualità

Gli standard di qualità sono stati definiti in base alle:

- oggettive disponibilità delle risorse;
- finalità del Consiglio di Amministrazione;
- esperienze pregresse;
- professionalità interne;
- analoghe attività di altri Enti;
- richieste ed esigenze dell'utenza.

La misurazione degli standard è stata effettuata utilizzando gli indicatori.

4.6 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La misurazione delle attività pregresse è stata funzionale:

- al miglioramento della gestione;
- al perfezionamento degli indicatori;
- alla validità e alla funzionalità degli aspetti gestionali da perfezionare.

E' stato posto in essere, di conseguenza, un processo coerente e continuo di perfezionamento fra i dati della programmazione e gli esiti della gestione, verificati con le modalità di controllo.

4.7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha:

- controllato la conformità e l'effettività del ciclo della performance dell'Ente;
- rilevato gli aspetti oggettivamente disfunzionali, sintetizzabili in eventuali criticità, ritardi e/o omissioni;
- programmato ed attuato le fasi di monitoraggio e di valutazione;
- raccolto a tal fine le informazioni ritenute essenziali per un utilizzo adeguato.

5. IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

5.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

In ordine alla misurazione ed alla valutazione si può affermare che:

- il processo della performance organizzativa è stato gestito adeguatamente;
- per la definizione degli obiettivi è stata seguita la metodologia prevista;
- sono state attuate le finalità del Consiglio di Amministrazione;

- sono stati individuati gli obiettivi, condivisi fra il Consiglio di Amministrazione, il Segretario Generale poi Direttore Generale ed i Responsabili e risorse dei settori;
- sono stati considerati tutti i compiti istituzionali;
- si è tenuto conto della necessaria coerenza fra gli obiettivi gestionali e quelli di bilancio;
- per ciascun obiettivo economico sono stati precisati gli stanziamenti, i residui, le scadenze;
- sono stati definiti gli indicatori a carattere temporale, quantitativo e qualitativo;
- per gli obiettivi strategici sono state definite anche le fasi del loro conseguimento e gli eventuali indicatori di ciascuna fase;
- Tutte le risultanze dell'attività e le carte di lavoro risultano archiviate e disponibili in originale presso la sede di AS.

I processi attuati sono stati idonei ai sensi dell'art. 5 del d. lgs 150/ 2009, dato che gli obiettivi sono stati pertinenti rispetto:

- ai bisogni della collettività,
- alle effettive risorse a disposizione,
- al programma di mandato del CdA, di cui sono state rispettate le priorità e la strategia

ed, inoltre, sono stati:

- specifici e misurabili per mezzo degli indicatori,
- utili per il monitoraggio dei servizi erogati e degli interventi,
- confrontabili con gli scopi di incremento della produttività,
- analizzati rispetto agli anni precedenti e ad altre analoghe esperienze esterne.

5.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione della performance ha consentito di:

- effettuare le necessarie verifiche,
- procedere ad alcuni interventi correttivi,
- mettere l'OIV, il Segretario Generale (poi DG) e le Posizioni organizzative titolari dei Centri di responsabilità nella condizione di poter svolgere quanto di rispettiva competenza.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente ha rivelato la propria validità nella definizione:

- delle fasi, dei tempi, delle modalità, dei soggetti da coinvolgere,
- delle responsabilità connesse all'intero processo,
- dell'assicurazione di un adeguato raccordo con le altre modalità di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

In tale quadro, è stato possibile conseguire vari scopi:

- il rilevamento del grado di soddisfazione dei bisogni dell'utenza;
- la definizione del livello attuativo della programmazione;
- la precisazione dell'incremento qualitativo dell'organizzazione;
- la garanzia della produttività nell'impiego delle risorse disponibili,
- l'analisi dell'andamento degli obiettivi gestionali, con le verifiche intermedie della gestione.

5.3 Misurazione e valutazione della performance individuale

Le schede concernenti la valutazione, contengono, per ciascuna posizione organizzativa e per il personale delle categorie:

- la determinazione in percentuale del conseguimento degli obiettivi: la media di tale determinazione fa a sua volta media con la media del livello dei comportamenti;
- l'analisi degli indicatori in termini di qualità in ordine all'iniziativa, al coordinamento, all'innovazione, alla partecipazione, ai rapporti con l'utenza ed a quelli interni, all'apporto al clima di lavoro, alla flessibilità, all'operatività, alla semplificazione dei processi, all'economicità, alla qualità dell'attività di ruolo.

La valutazione del 2020 è stata completata con l'erogazione del premio in misura connessa al raggiungimento dei risultati.

5.4 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Le misurazioni hanno riguardato tre valutazioni, fra esse coordinate:

Nella valutazione della performance, come detto al punto 3 della presente Relazione, il valutatore ha assegnato un punteggio all'interno della seguente scala di valutazione.

Descrizione sintetica della valutazione = NEGATIVO

- L'obiettivo di performance non è stato conseguito Scarso = 1
- L'obiettivo di performance è stato solo minimamente conseguito Insufficiente = 2

Descrizione sintetica della valutazione =POSITIVO

- L'obiettivo di performance è stato adeguatamente conseguito Adeguato = 3
- L'obiettivo di performance è stato conseguito in maniera più che adeguata Buono = 4
- L'obiettivo di performance è stato conseguito in maniera eccellente Ottimo = 5

Al termine della valutazione per ciascuna posizione si è avuto dunque un punteggio medio ponderato relativo a ciascuno dei seguenti 3 fattori:

A. raggiungimento degli obiettivi individuali (peso 40%)

B. comportamenti organizzativi (peso 40%)

C. contributo alla performance di AS (peso 20%).

Ne consegue che il punteggio finale della valutazione della performance individuale è stato il risultato della media ponderata dei suoi fattori, secondo la seguente formula:
Performance= (Tot. A*40%) + (Tot. B *40%) + (Tot. C*20%).
La valutazione è stata considerata positiva se le prestazioni sono risultate almeno "adeguate", ossia se il punteggio finale è > 2,0.
I risultati stessi conseguiti sono stati utilizzati per la corresponsione dell'indennità di risultato.

Le modalità valutative sono state condivise e messe in atto nei tempi più brevi.
I soggetti coinvolti, l'Organo di indirizzo Politico-Amministrativo, il Segretario Generale (poi Direttore Generale), la struttura tecnica permanente, le risorse responsabili di settore e non, le rappresentanza sindacali hanno interagito in piena sintonia cooperando al buon funzionamento complessivo del nuovo sistema, nei tempi schedulati.
Le modalità di comunicazione degli obiettivi alle risorse sono risultate chiare ed adeguate e non si è resa necessaria alcuna procedura di conciliazione.

6. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' – RISPETTO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il d.lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm.ii. all'art. 14, co. 4, attribuisce agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) una serie di compiti, tra cui quello di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, di cui alla lett. g) del citato decreto. Con l'adozione del d.lgs. n. 33 del 2013, in attuazione della l. n. 190 del 2012, c.d. "Legge anticorruzione", volta a contrastare e reprimere i fenomeni della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, è stato operato un corposo e sostanziale riordino della disciplina relativa agli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni. Nel corso degli anni il principio di trasparenza ha ricevuto una maggiore esplicazione e ha esteso, nonché ampliato, i suoi confini divenendo anche uno strumento di controllo diffuso da parte di cittadini e utenti, nell'ottica di garantire il c.d. "controllo sociale" a consuntivo dell'attività programmatoria posta in essere dalle pubbliche amministrazioni. In esecuzione delle deleghe contenute nella l. n. 124 del 2015 sono stati emanati il d.lgs. n. 97 del 2016, c.d. "decreto trasparenza", di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, con il quale si è perfezionato il processo di riforma della trasparenza amministrativa, e il d.lgs. n. 74 del 2017, che ha apportato significative e sostanziali modifiche al citato d.lgs. n. 150 del 2009. Il richiamato decreto del 2016, che si inserisce nell'ambito della riforma della pubblica amministrazione con l'intento di razionalizzare e riformare l'impianto normativo, ha ridefinito l'ambito oggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza, ma volto ad assicurare, altresì,

la libertà di accesso. E' stato, infatti, rafforzato l'istituto dell'accesso civico, esteso a chiunque e generalizzato a tutti gli atti e a tutti i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Il "diritto a conoscere" documenti, informazioni e dati è un diritto acquisito e riconosciuto nel nostro ordinamento. La previsione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dei dati sui siti istituzionali si colloca all'interno dell'ormai consolidato concetto di *governance*, più comunemente conosciuto come *open government*. I contenuti oggetto di pubblicazione obbligatoria confluiscono in un'apposita sezione del sito istituzionale di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione trasparente", articolata conformemente alle indicazioni contenute nell'allegato tecnico del d.lgs. n. 33 del 2013 e secondo i dettami di cui alla delibera ANAC n. 1310 del 2016. L'AS, per l'anno 2020, al fine di garantire la piena accessibilità delle informazioni pubblicate e consentirne il riutilizzo, ha proceduto a tenere costantemente e periodicamente aggiornate le varie sotto-sezioni della sezione "Amministrazione Trasparente" per adeguarla al mutato contesto politico-amministrativo di riferimento che si è venuto a delineare con le trasformazioni da IPAB ad ASP. L'Asilo Savoia, inoltre, proseguito nel corso dell'anno 2020 l'opera di implementazione e aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti pubblicati sul sito istituzionale, secondo la tipologia di formato aperto (c.d. Open Data), come richiesto dalla normativa vigente in materia. L'Asilo Savoia si è dotata di un sistema di prevenzione e di contrasto alla corruzione che si traduce nell'adozione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il concetto di corruzione, inteso in senso lato, ricomprende tutte quelle fattispecie in cui nello svolgimento dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, anziché per la cura di interessi generali. Il Piano dunque rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione descrive il "processo" finalizzato ad implementare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo ovvero all'individuazione di un sistema volto a mettere in campo tutte le iniziative necessarie, nonché gli adeguati assetti organizzativi e gestionali, per prevenire, rilevare e contrastare i fenomeni corruttivi e di c.d. "mala gestione". Per l'anno 2020, l'Asilo Savoia, in conformità al dettato normativo e alla luce del mutato contesto politico-amministrativo di riferimento ha provveduto ad adottare il Programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2020-2022 che si è posto in primo luogo l'obiettivo di dare continuità alle iniziative da tempo intraprese dall'Amministrazione in tema di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi. Il Piano individua quindi una serie di azioni tese a consolidare le finalità di prevenzione della corruzione, della legalità e della trasparenza amministrativa; esso consente, inoltre, di integrare e migliorare i sistemi interni di gestione del ciclo della performance e di allineamento con il ciclo di bilancio, per la valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali, per l'utilizzo delle risultanze del controllo di gestione e per la trasparenza amministrativa.

Relativamente ai sistemi informativi e informatici si rappresenta che risultano operanti nell'Amministrazione una sufficiente pluralità di sistemi e banche dati con buon livello d'integrazione. Quanto alla raccolta e trasmissione al sito istituzionale dei dati da pubblicare, le singole aree organizzative utilizzano prevalentemente la posta elettronica e comunicano al Segretario Generale

(Responsabile trasparenza ed anticorruzione) poi Direttore Generale i dati rilevanti; il Segretario Generale, poi DG, ne autorizza la pubblicazione. La redazione del Portale dell'Amministrazione procede

alla pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente, attraverso l'"inserimento manuale" ovvero operando attraverso l'apertura di link ai dati di interesse. Sempre relativamente alla sezione Amministrazione Trasparente, sono attivi i sistemi per la verifica quantitativa degli accessi al sito.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC) è stato dunque attuato, previa chiara definizione delle responsabilità ai vari livelli.
In particolare, la situazione si può sintetizzare come segue:

- i sistemi informativi per la rilevazione, l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati sono risultati adeguati ove necessario;
- il modello organizzativo di raccolta e pubblicazione degli elementi previsti è da considerarsi valido;
- il sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati è attuato in maniera continua e risponde a quanto previsto;
- i sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi al sito restano in fase di continuo perfezionamento;
- è stata verificata l'interazione fra il ciclo di bilancio e quello della performance.

7. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'OIV convalida la Relazione della performance relativa all'anno 2020 , come redatta dal Direttore Generale (facente funzioni) e di cui è stata data informativa al CdA in data 18 marzo 2021.
La predetta Relazione viene validata accertato che rispecchia quanto realmente avvenuto nello specifico anno e nel ciclo della performance ed ha riportato in sintesi le risultanze del sistema di valutazione per l'esercizio 2020.

8. ELEMENTI DI SINTESI

Il funzionamento generale del sistema si può ritenere positivo, efficace ed efficiente, rispondente alle finalità e senza criticità meritevoli di essere segnalate, considerata la normativa specifica afferente le IPAB e poi la ASP, cioè lo stato attuale di AS.
Le linee guida, le metodologie e le indicazioni di ANAC sono state verificate correttamente e compiutamente applicate.
La Relazione sulla Performance può ritenersi integralmente condivisa.
Le proposte di miglioramento per il 2021 sono già state discusse col Direttore Generale f.f. e saranno acquisite previa approvazione del CdA.

Roma, 31 maggio 2021

L'OIV
dott. Gaetano Esposito