

**Organismo Indipendente di Valutazione presso ASL CN1**  
**Relazione sul funzionamento**  
**del sistema di valutazione, trasparenza e integrità degli atti**  
**anno 2023**

Il D.Lgs. 150/09 prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), tra le sue funzioni, sia chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità degli atti, elaborando una relazione annuale.

Considerate le funzioni di promozione, garanzia e verifica dell'attuazione e del funzionamento complessivo del sistema assegnategli dalla normativa, questo Organismo Indipendente di Valutazione della performance ha profuso il proprio impegno in un'azione di divulgazione dei principi cui attenersi nell'espletamento degli adempimenti richiesti, di supporto tecnico, di verifica delle linee attuative sviluppate.

Nella presente Relazione, viene fornito un quadro d'assieme delle principali tappe del percorso raggiunte, dei risultati ottenuti, delle criticità rilevate e delle problematiche ancora in atto, nonché degli obiettivi cui, in prospettiva, occorrerà orientare l'azione per perfezionare il sistema complessivo della performance ed accrescere la visibilità dei servizi resi.

Con la Delibera n. 4/2012 la CIVIT ha fornito le linee guida relative alla redazione della Relazione degli O.I.V. sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità degli atti ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 nonché relative all'Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del decreto ("Attestazione"). Alla Delibera n. 4 del 2012 ha fatto seguito nel corso del 2013 la delibera n. 23, nella quale specifica attenzione è data alla Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità degli atti, quale principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'O.I.V..

Si fa inoltre riferimento all'aggiornamento avvenuto con il D.Lgs. 74/2017 della regolamentazione del sistema, per cui viene rideterminato il ruolo dell'O.I.V. e stabiliti alcuni nuovi aspetti (quali ad esempio il coinvolgimento degli stakeholder nelle valutazioni).

Secondo quanto stabilito in tali documenti nella presente Relazione l'O.I.V. riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità ed i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) della Performance dell'anno precedente, e pertanto questa è la relazione che l'O.I.V. predispone sull'applicazione nell'anno 2023, tenuto conto che il Sistema è stato strutturato dall'ASL CN1 nel 2014 (delibera 492 del 23/12/2014), ed è stato riaggiornato nel 2018 (delibera 443 del 19/12/2018), nel 2019 (delibera n. 517 del 13/12/2019), nel 2020 (delibera 651 del 15/12/2020), nel 2021 (delibera 759 del 21/12/2021) nel 2022 (delibera 426 del 16/12/2022) e al termine 2023 (delibera n. 398 del 21/12/2023).

## **1) PRESENTAZIONE O.I.V.**

L'ASL CN1 ha ricostituito, in attuazione all'art.14 del D.Lgs. 150/09 e alla D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013 della Regione Piemonte, con mandato triennale, l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'A.S.L CN1, con delibera n. 203 del 07/06/2023.

Con incarico del 01/07/2023, l'Organismo risulta così composto:

1. Dott. Franco Cane – Presidente;
2. Dott.ssa Lidia Maria Pizzotti - Componente;
3. Dott. Alberto Amidei - Componente.

I Componenti dell'O.I.V., in seguito alla seduta regolarmente convocata il 05/10/2023, hanno chiesto alla Struttura Tecnica Permanente, che ne segue i lavori, di indirizzare alla Direzione Generale, per l'approvazione con Deliberazione, la proposta di Regolamento dagli stessi unanimemente condivisa.

Con successivo provvedimento n. 320 del 16/10/2023 si è proceduto all'approvazione del Regolamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ASL CN1, concordato all'unanimità dai Componenti dell'Organismo.

Nei confronti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance il ruolo dell'O.I.V. è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla normativa.

## **2) PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**

Secondo le indicazioni della normativa, la presente relazione presenta in modo sintetico le principali evidenze ed eventuali criticità.

Gli ambiti su cui si focalizza l'attenzione sono i seguenti:

- ❖ Performance organizzativa;
- ❖ Performance individuale;
- ❖ Processo di attuazione del ciclo della performance;
- ❖ Infrastruttura di supporto;
- ❖ Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
- ❖ Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.;
- ❖ Anticorruzione e Trasparenza.

I documenti di riferimento della relazione sono:

- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP): adottato con delibera n. 492 del 23/12/2014, confermato, per le parti che non sono in contrasto con la nuova normativa definita dal D. Lgs. 74/2017, con delibera n. 456 del 18/12/2017, con delibera n. 443 del 19/12/2018, con delibera 517 del 13/12/2019, con delibera n. 651 del 15/12/2020, con delibera n. 759 del 21/12/2021 con delibera 426 del 16/12/2022 e con delibera 398 del 21/12/2023 per l'aggiornamento 2023;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione adottato con delibera a 105 del 06/03/2023;
- l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023-2025 - Anno 2023 adottato con delibera n. 296 del 26/09/2023;
- il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 sezione all'interno del P.I.A.O. adottato con delibera n. 105 del 06/03/2023.

## **3) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La valutazione dell'O.I.V. è riferita all'intero processo relativo alla performance organizzativa con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati.

Per quanto riguarda la fase di definizione degli obiettivi il riferimento è ai requisiti metodologici previsti all'art. 5 del D.Lgs. 150/09 e ss.mm.ii., recepiti dall'ASL CN1 nel SMVP.

Il Ciclo di Gestione della Performance adottato dall'ASL CN1 prevede la progettazione dell'albero della performance con la strutturazione delle Prospettive che si articolano in dimensioni specifiche che si traducono in obiettivi.

Il sistema si concretizza negli obiettivi specifici per tutte le strutture aziendali (ospedaliere, territoriali, amministrative), in modo coerente con la programmazione regionale e con la mission istituzionale.

Gli obiettivi strategici si traducono quindi in obiettivi operativi che vengono inseriti nelle schede di budget, accompagnati dalla definizione:

- degli indicatori attraverso i quali misurare il raggiungimento;
- dei target specificati nelle fasce della performance (Obiettivo pienamente raggiunto; Obiettivo sostanzialmente raggiunto; Obiettivo parzialmente raggiunto; Obiettivo non raggiunto);
- delle percentuali di peso rispetto al 100% del peso della scheda di budget.

La Direzione Aziendale ha avviato il processo di budget per l'anno 2023 trasmettendo la nota 152422 del 05/12/2022 ai Direttori di Dipartimento e alle Strutture che gestiscono budget, con la richiesta di avanzare proposte di obiettivi sia per le aree di loro afferenza sia coinvolgendo anche le altre Strutture allegando, la consueta scheda, con la quale definire le caratteristiche degli obiettivi che si intendono proporre specificando le Strutture coinvolte, l'indicatore di misura del risultato, il target di raggiungimento con i diversi livelli del risultato richiesto e i pesi P1 e P2, rispettivamente per il Direttore e la Struttura.

Con delibera n. 160 del 27/04/2023 è stato adottato il piano attuativo obiettivi di budget e performance organizzative anno 2023. Con questo atto la Direzione Generale dopo aver effettuato la fase di negoziazione degli obiettivi ed aver condiviso e firmato le schede costituenti il piano delle Performance organizzative e il piano attuativo degli obiettivi di budget per l'anno 2023, attesta la regolare istruttoria della pratica secondo la normativa vigente proseguendo nella gestione del percorso del processo di budget con l'effettuazione della fase di "reporting" e di "riallineamento" in corso d'anno, al fine di monitorare e controllare l'andamento del trend di raggiungimento degli obiettivi e delle performance aziendali e di consentire altresì eventuali interventi correttivi.

Con delibera n. 296 del 26/09/2023 è stato adottato l'aggiornamento del P.I.A.O. a seguito della rivisitazione infrannuale del contenuto degli obiettivi.

A inizio anno 2024 è stata effettuata la verifica finale con istruttoria che ha consentito di avere, a fronte degli obiettivi con relativi indicatori e target definiti, la situazione del raggiungimento degli obiettivi.

Per quanto riguarda gli strumenti di rappresentazione del Ciclo di gestione della Performance, la reportistica prodotta consente una lettura chiara dell'andamento delle attività poste in essere e degli obiettivi assegnati nonché della loro misurazione.

La metodologia adottata ha consentito all'O.I.V. di valutare la Performance organizzativa per tutte le strutture.

I risultati della Performance organizzativa, con il dettaglio dei risultati di tutte le strutture, saranno riportati nella Relazione sulla Performance 2023. Le Relazioni sulla Performance sono state deliberate entro le scadenze prefissate annualmente.

Nelle riunioni dell'11 e 26 marzo 2024, in osservanza degli artt.7, 8 e 19 del D. Lgs. 150/2009 modificato con D. Lgs. 74/2017, dove si prevede che i cittadini partecipino alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, l'OIV ha preso atto del Report, redatto a cura dell'URP, relativo a reclami, segnalazioni, elogi ed informazioni effettuate dai cittadini, nel corso del 2023. Tale documento rappresenta un pre-requisito per la valutazione degli obiettivi dove vengono evidenziate le aree critiche e le possibili azioni di miglioramento.

Particolare interesse al coinvolgimento dei cittadini è riscontrabile anche nel Piano di Comunicazione 2021-2023 anno 2023 approvato con deliberazione n. 40 del 30/01/2023.

#### **4) PERFORMANCE INDIVIDUALE**

L'O.I.V. dell'ASL CN1, secondo i dettami della D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013 della Regione Piemonte, non interviene nella fase di valutazione della performance individuale se non come valutatore di seconda istanza in caso di avvio di eventuali procedure di conciliazione.

Si ricorda che l'ASL CN1 ha descritto le proprie procedure di assegnazione degli obiettivi di performance individuale e le modalità di conciliazione nel SMVP già citato.

L'O.I.V. ritiene che la procedura, disciplinata dal protocollo operativo per il sistema premiante aziendale per l'assegnazione degli obiettivi di performance individuale ai dipendenti, sia conforme alla previsione normativa.

I risultati della Performance individuale saranno riportati nella Relazione sulla Performance, facendo riferimento alle retribuzioni di risultato e alle componenti accessorie legati ai premi effettivamente distribuiti rispettivamente al personale dirigente e non dirigente.

#### **5) PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

L'Azienda Sanitaria CN1 utilizza un sistema di verifica degli obiettivi, attraverso la strutturazione definita nel ciclo di budget, che indirizza e orienta i comportamenti delle articolazioni organizzative e degli individui.

Tale sistema è stato anche formalizzato nei contratti integrativi aziendali.

In seguito, la D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013 della Regione Piemonte ha fornito le linee di indirizzo per le Aziende e gli Enti del Sistema Sanitario Regionale per la costituzione ed il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) in applicazione al D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, nonché gli indirizzi per il Piano ed il Ciclo di Gestione della Performance.

Conformemente al dettato normativo nazionale e regionale, secondo gli indirizzi CIVIT e ANAC sono stati definiti i seguenti documenti:

- Piano della trasparenza 2014: delibera n. 33 del 30/01/2014;
- Piano anticorruzione 2014: delibera n. 34 del 30/01/2014;
- Piano della Performance 2014: delibera n. 149 del 31/03/2014;
- Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: delibera n. 492 del 23/12/2014.
  
- Piano della trasparenza 2015: delibera n. 21 del 22/01/2015;
- Piano anticorruzione 2015: delibera n. 26 del 30/01/2015;
- Piano della Performance 2015: delibera n. 77 del 31/03/2015;
- Relazione sulla Performance 2014: delibera n. 152 del 30/06/2015.
  
- Piano prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l'integrità 2016: delibera n. 24 del 28/01/2016;
- Piano della Performance 2016: delibera n. 124 del 15/04/2016;
- Relazione sulla Performance 2015: delibera n. 235 del 30/06/2016.
  
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019 dell'ASL CN1: delibera n. 28 del 31/01/2017;
- Piano della Performance 2017: delibera n. 118 del 30/03/2017;
- Relazione sulla Performance 2016: delibera n. 211 del 19/06/2017.
  
- Piano della Performance 2018: delibera n. 32 del 29/01/2018;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 dell'ASL CN1: delibera n. 36 del 30/01/2018;
- Relazione sulla Performance 2017: delibera n. 219 del 21/06/2018;
- Il Sistema di misurazione della Performance (SMVP): delibera n. 443 del 19/12/2018.
  
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 dell'ASL CN1: delibera n. 29 del 30/01/2019;
- Piano della Performance 2019: delibera n. 36 del 31/01/2019;
- Relazione sulla Performance 2018: delibera n. 261 del 26/06/2019;
- Il Sistema di misurazione della Performance (SMVP): delibera n. 517 del 13/12/2019.
  
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 dell'ASL CN1: delibera n. 62 del 30/01/2020;
- Piano della Performance 2020: delibera n. 45 del 23/01/2020;
- Aggiornamento Piano della Performance 2020: delibera n. 502 del 08/10/2020;
- Relazione sulla Performance 2019: delibera n. 296 del 23/06/2020;
- Sistema di misurazione della Performance (SMVP): delibera n. 651 del 15/12/2020;
  
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 dell'ASL CN1: delibera n. 234 del 29/03/2021;
- Piano della Performance 2021: delibera n. 63 del 26/01/2021;
- Aggiornamento Piano della Performance 2021: delibera n. 621 del 29/09/2021;
- Sistema di misurazione della Performance (SMVP): delibera n. 759 del 21/12/2021;
- Relazione sulla Performance 2020: delibera n. 428 del 29/06/2021.
  
- Piano della Performance 2022: delibera n. 25 del 25/01/2022

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 dell'ASL CN1: delibera n. 125 del 29/04/2022;
- Piano Integrato di attività e Organizzazione: delibera n. 179 del 28/06/2022;
- Aggiornamento Piano della Performance 2022: delibera n. 311 del 26/09/2022;
- Relazione sulla Performance 2021: delibera n. 173 del 21/06/2022;
- Sistema di misurazione della Performance (SMVP): delibera n. 426 del 16/12/2022.
  
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione: delibera n. 105 del 06/03/2023
- Aggiornamento del Piano (sezioni 3 - Organizzazione Capitale Umano e 2.2 Obiettivi Strategici e di Performance): delibera n. 296 del 26/09/2023
- Relazione sulla Performance 2022: delibera n. 208 del 16/06/2023
- Sistema di misurazione della Performance (SMVP): delibera n. 398 del 21/12/2023.

Relativamente al Ciclo della Performance, l'O.I.V. ricorda i tempi stretti nei quali si deve realizzare la valutazione della performance, tenuto conto che l'Azienda intende rispettare i dettami sia del contratto integrativo aziendale per il pagamento del saldo della retribuzione di risultato sia della delibera di Relazione sulla Performance; va tenuto, inoltre, conto la tempistica dei relazionanti interni all'Azienda che devono raccogliere la documentazione per predisporre l'istruttoria di supporto alla valutazione dell'OIV (ovviamente con i dati del consuntivo dell'anno precedente).

Considerato, inoltre, che la liquidazione del saldo deve svolgersi dopo l'approvazione tramite delibera della Relazione sulla Performance e la sua validazione da parte dell'OIV, la valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione si realizza ovviamente in tempi molto compressi.

## 6) INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'ASL CN1 ha dotato l'O.I.V. di una Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance a supporto della propria attività, individuata nel nuovo Atto aziendale nella S.S. Ciclo della Performance e Progetti Innovativi.

Svolge un ruolo di interfaccia tecnica tra O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) e dirigenti nell'ambito del processo di misurazione e valutazione, interagendo con le diverse strutture e, in particolare, con quelle coinvolte nella pianificazione strategica e operativa, nella programmazione economico-finanziaria e nei controlli degli atti.

La Struttura Tecnica Permanente assicura il necessario supporto allo svolgimento dell'intero ciclo di gestione della performance, alla stesura del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, alla stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e della Relazione della Performance. Coadiuvata i soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance e cura i rapporti fra Azienda e Componenti dell'O.I.V., svolge la funzione di segreteria, verbalizza le sedute, costituisce e conserva l'archivio, garantisce il rispetto dei tempi accompagnando in modo esaustivo gli approfondimenti richiesti.

I dati e la documentazione a supporto vengono trasmessi all'O.I.V. via mail: successivamente visionati, illustrati e discussi nel corso delle riunioni.

La Struttura Tecnica Permanente utilizza una procedura informatica sia per la definizione degli obiettivi di budget sia per la gestione delle verifiche infrannuali e per quelle finali da sottoporre all'O.I.V..

Inoltre, tutta la documentazione inerente lo svolgimento del Ciclo di gestione della performance viene periodicamente pubblicata sia in apposite aree della Intranet Aziendale, sia sul sito istituzionale dell'Azienda, dove i documenti ufficiali del PIAO, della Relazione sulla Performance e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, vengono resi disponibili e consultabili agli stakeholder nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai seguenti indirizzi: <https://www.aslcn1.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalis> e <https://www.aslcn1.it/amministrazione-trasparente/performance> come richiesto dalla normativa vigente.

## 7) UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La tabella con le percentuali di valutazione, modificata nel S.M.V.P. del 2019 come da indicazione dell'OIV, (delibera 517 del 13/12/2019) è rimasta inalterata anche per il 2023 come indicato nel S.M.V.P. del 2023 (delibera n. 398 del 21/12/2023).

Fasce di strutturazione della performance organizzativa	% raggiungimento obiettivi (intesa come media ponderata tra tutti gli obiettivi)	% retribuzione di risultato spettante
Non raggiunto	< 60%	0%
Parzialmente raggiunto	Tra 60 e 70%	70%
	>70 e fino a 80%	80%
	>80 e fino a 85%	85%
	>85 e fino a 90%	90%
	>90 e fino a 95%	95%
Sostanzialmente raggiunto	>95 e <100%	100%
Pienamente raggiunto	100%	100%

## 8) DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'O.I.V.

Le attività di monitoraggio, che hanno prodotto la documentazione necessaria alla presente relazione, sono state svolte periodicamente dai componenti dell'O.I.V..

Le attività di verifica sono state svolte in particolare mediante l'analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dalla Struttura Tecnica Permanente.

Le schede a supporto della valutazione sono state raccolte a cura della Struttura Tecnica Permanente dagli uffici competenti, individuati come si è detto come Relazionanti.

Si evidenzia in termini positivi che vengono predisposti in modo sistematizzato tutti i documenti previsti dalla normativa per il Ciclo della Performance.

Nel corso dell'anno 2023, come risulta dagli appositi verbali redatti e sottoscritti, l'O.I.V. si è riunito nelle seguenti date: 16/03/2023 e 22/06/2023 (precedente Organismo), 19/07/2023 e 05/10/2023 (attuale Organismo Indipendente di Valutazione nominato con delibera n. 203 del 07/06/2023).

Sono inoltre agli atti della Struttura Tecnica Permanente ampi scambi di corrispondenza, che certificano l'attività di approfondimenti, analisi, attestazioni e collaborazioni varie che l'O.I.V. ha garantito all'ASL CN1.

## 9) ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Sin dall'insediamento l'O.I.V. ha apprezzato la proficua collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ASL CN1, finalizzata al raccordo delle competenze dell'Organismo con gli ambiti dell'anticorruzione e della trasparenza, sia per ottemperare ai compiti assegnati via via all'O.I.V. dalle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, sia per concretizzare la fattiva collaborazione auspicata dalla normativa vigente.

Di seguito si fornisce il dettaglio, in ordine cronologico, degli incontri e/o delle comunicazioni intercorse tra l'Organismo Indipendente di Valutazione avvenuti o relativi all'anno 2023 ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ASL CN1:

- con prot. n. 161557 del 23/12/2022 il Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza ha inviato all'Organismo Indipendente di Valutazione l'avviso pubblico per l'avvio della consultazione al fine di acquisire proposte ed osservazioni sulla revisione/aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASL CN1;

- con nota n. 8806 del 20/01/2023, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione la "Comunicazione di avvenuta pubblicazione della relazione anticorruzione secondo il modello ANAC e della relazione sull'attuazione del codice di comportamento – Anno 2022" in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 190/2012, pubblicata nella sezione "Anticorruzione" del sito istituzionale dell'Azienda e sulla Intranet dell'ASL CN1;
- ai sensi della Delibera ANAC 203 del 17/05/2023, l'Autorità, ricordando che gli Organismi Indipendenti di Valutazione sono tenuti a rilasciare l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (art. 14, comma 4, lettera g) del D.Lgs. 150/2009) entro il 30 giugno dell'anno in corso con la pubblicazione dell'attestazione degli Organismi di Valutazione entro il 31 luglio.
- ai sensi della Delibera sopra citata, nella seduta del 19/07/2023 l'O.I.V. ha proceduto alla verifica della pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste per attestare la pubblicazione al 30/06/2023; il Responsabile della Trasparenza ha illustrato i contenuti della citata delibera ANAC ed i Componenti hanno verificato l'iter delle modalità adottate dal Responsabile della Trasparenza e preso visione, attraverso l'utilizzo di supporti informatici, delle specifiche categorie di obblighi di pubblicazione, accedendo al portale istituzionale dell'ASL CN1, alla sezione "Amministrazione Trasparente". Al termine della valutazione, l'O.I.V. ha redatto la scheda di sintesi sulla rilevazione ed il relativo documento di attestazione, attestando nella stessa data la veridicità e l'attendibilità di quanto riportato nell'allegato 1.1 della citata delibera ANAC. Tutta la documentazione è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'ASL CN1, nella sezione <https://www.aslcn1.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/attestazione-oiv-o-struttura-analoga> " e sulla Piattaforma dell'ANAC;
- con nota n. 7174 del 17/01/2024, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione la "Comunicazione di avvenuta pubblicazione della relazione anticorruzione secondo il modello ANAC e della relazione sull'attuazione del codice di comportamento – Anno 2023" in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 190/2012, pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparenza" del sito istituzionale dell'Azienda e sulla Intranet dell'ASL CN1.

Di seguito si allega la Relazione a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione dell'ASL CN1 sull'attuazione del Codice di Comportamento per l'anno 2023.

#### **Il Presidente**

Dott. Franco Cane

*Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005*

#### **I Componenti**

Dott.ssa Lidia Maria Pizzotti

*Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005*

Dott. Alberto Amidei

*Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005*