

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

ASL AL

RELAZIONE DELL'O.I.V. INTERNI SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI ANNO 2019

(art. 14, c. 4, lett. a, D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dall'art. 11 D. Lgs. 74/2017).

PRESENTAZIONE E INDICE

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dall'art. 11 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, tra le molteplici funzioni individuate dalla normativa di riferimento, provvede a monitorare *“il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni”* e a elaborare *“una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi”*, da redigersi secondo le indicazioni e le linee guida previste nelle delibere ex CIVIT-ANAC n. 4/2012 e n. 23/2013.

La Regione Piemonte, con D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013, ha provveduto a dare attuazione alla normativa di riferimento presso le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Regionale, sia in tema di costituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance. La DGR, nel richiamare i riferimenti normativi nazionali, fornisce alcune indicazioni specifiche rispetto al contesto sanitario regionale.

L'OIV dell'ASL AL, nominato con Deliberazione DG n. 128 del 13.02.2018 a cui è seguita la Deliberazione DG n. 179 del 28.02.2018 di sostituzione componente, la Deliberazione DG n. 853 del 20.12.2018 di ricostituzione OIV a seguito revoca degli atti precedenti in via di autotutela, è stato costituito in ottemperanza alle disposizioni sopra enunciate, con compiti, tra l'altro, di collaborazione con l'Azienda per la predisposizione e aggiornamento delle metodologie e del sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 3 del Regolamento di funzionamento OIV - Deliberazione DG 344/13.04.2015), da intendersi oggi, a seguito dell'aggiornamento normativo di cui alla cd. riforma Madia (art. 7 comma 1 D. Lgs. 74/2017 sopra richiamato), come *“previo parere vincolante”* all'adozione o aggiornamento annuale da parte delle amministrazioni pubbliche del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Considerata la scadenza del 30 aprile indicata dalla normativa citata, in considerazione di nuove e impellenti attività correlate all'attuale momento emergenziale dovuto alla diffusione dell'infezione da Covid19, si ritiene di fornire le seguenti considerazioni sulla base dei confronti intervenuti con la SC Programmazione Controllo Sistema Informativo, individuata quale struttura tecnica di supporto OIV.

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	pag. 4
2. Misurazione e valutazione della Performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance	pag. 7
3. Misurazione e valutazione della Performance individuale	pag. 10
4. Struttura Tecnica Permanente (ai sensi dell'art.14, c. 9 del Decreto 150/2009)	pag. 11
5. Sistema informativo ed informatico	pag. 11
6. Modalità del monitoraggio dell'OIV	pag. 12
7. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione)	pag. 13
8. Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro	pag. 13

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

E' opportuno evidenziare che presso l'ASL di Alessandria, così come nelle altre aziende del Servizio Sanitario Nazionale, da tempo è operativo un sistema di budgeting, reporting e valutazione annuale dei risultati raggiunti.

Tale sistema è stato esteso capillarmente sia al personale dirigenziale che al personale del comparto, ed è applicato secondo i criteri ed il modello d'incentivazione definito in sede di Contrattazione Integrativa, in osservanza alle disposizioni dei CCNL di riferimento.

In tal senso l'attuazione del Decreto 150/2009, così come integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, ha rappresentato per l'ASL AL e per le Aziende Sanitarie della Regione Piemonte un'opportunità per migliorare, revisionare e talora integrare con nuovi strumenti i meccanismi di controllo e di valutazione già esistenti, introdotti in sanità con la riforma del 1992. Si ricorda inoltre che lo stesso Decreto 150 fa confluire nel "Ciclo di gestione della performance" il sistema dei controlli che erano stati previsti dal Decreto 286/1999, ovvero *"il controllo di gestione, il controllo strategico e la valutazione dirigenziale"*.

In tale contesto l'ASL AL ha proceduto ad avviare, dall'anno 2014, il ciclo di gestione della performance.

Sono stati elaborati e pubblicati sul sito istituzionale, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente – Performance", i seguenti documenti:

- "Relazione sull'andamento gestionale e sulla performance anno 2013"
- "Adozione Piano triennale della performance 2014-2016" approvato con Deliberazione DG n. 90 del 30/01/2014;
- "Relazione sulla performance anno 2014" - Deliberazione DG 498 del 25.06.2015;
- "Relazione sulla performance anno 2015" - Deliberazione DG 440 del 27.06.2016;
- "Relazione sulla performance anno 2016" - Deliberazione DG 429 del 23.06.2017;
- "Programmazione gestionale per l'anno 2017. Piano annuale della performance. Approvazione schede di budget dei Centri di Responsabilità dell'ASL AL" – Deliberazione DG 583 dell'11.08.2017;

- “Relazione sulla performance anno 2017” – Deliberazione DG 445 del 29.06.2017;
- “Programmazione gestionale per l’anno 2018. Piano annuale della performance. Approvazione schede di budget dei Centri di Responsabilità dell’ASL AL” – Deliberazione DG 172 del 28.02.2018
- Piano della Performance triennio 2019-2021 – Deliberazione DG 229 del 28.03.2019
- Relazione sulla performance anno 2018 – Deliberazione 438 del 20.06.2019
- “Programmazione gestionale per l’anno 2019. Approvazione schede di budget dei Centri di Responsabilità dell’ASL AL” - Deliberazione 756 del 5.12.2019
- Piano della Performance triennio 2019-2021 - Aggiornamento anno 2020 – Deliberazione 70 del 31.01.2020

Gli ambiti di analisi trattati nella presente relazione riprendono quelli previsti dalla delibera ANAC 23/2013, con alcuni adeguamenti legati allo specifico contesto di riferimento. In particolare si approfondiscono gli aspetti più critici e rilevanti inerenti le seguenti aree d'interesse:

- Performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance
- Performance individuale
- Struttura Tecnica Permanente (ai sensi dell'art. 14, comma 9, del Decreto 150/2009)
- Sistema informativo ed informatico
- Modalità del monitoraggio dell'OIV
- Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione)
- Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Per quanto riguarda le tempistiche di attuazione del ciclo della performance presso l'ASL AL, nell'anno 2019 si è provveduto alla valutazione dei risultati riferiti all'anno 2018, in modo coerente con le scadenze degli strumenti di programmazione, monitoraggio e rendicontazione delle attività istituzionali dell'Azienda.

Il percorso di valutazione obiettivi si è concluso nel corso del mese di giugno ed è stato recepito con Deliberazione 617 del 25.09.2019 "Presenza d'atto della valutazione conclusiva del livello di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati ai centri di responsabilità dell'ASLAL – anno 2018"

In merito alla definizione degli obiettivi 2019, gli stessi erano stati definiti e condivisi con i dipartimenti/ strutture aziendali nel corso dei primi mesi dell'anno con riferimento al Piano strategico aziendale, documento di programmazione di cui l'ASL si era dotata in attesa dell'assegnazione degli obiettivi regionali.

Per la costruzione del Piano si era puntato a favorire la creazione di uno strumento di lavoro per i gruppi che consenta di "accumulare le idee" e distillare quelle migliori; in particolare alimentando il dialogo con gli interlocutori, in quanto il processo di costruzione del documento è strumento di interlocuzione e condivisione.

Il Piano era stato, nel periodo fine 2018 – primi mesi 2019, oggetto di condivisione con le articolazioni Aziendali a seguito di un percorso di analisi dei fabbisogni e delle relative priorità e di individuazione di progetti specifici a loro volta articolati in azioni.

La formalizzazione degli obiettivi di budget ha però risentito di ritardi, a seguito delle dimissioni del Direttore Generale dr. Antonio Brambilla, con effetto da inizio giugno 2019, e al conseguente protrarsi del periodo di reggenza del facente funzioni durato fino al 18.10.2019, data con cui la Regione Piemonte, con DGR 26-411 ha provveduto a nominare il Commissario dell'ASL AL, dott. Valter Galante.

Inoltre, l'assegnazione degli obiettivi regionali di attività ai Direttori Generali/Commissari delle AASS è avvenuta con DGR 4-92 in data 19.07.2019, a seguito insediamento della neominata Giunta Regionale del Piemonte.

In attesa della nomina del Commissario ASL è stata data comunicazione degli obiettivi regionali alle strutture aziendali, ai fini del loro coinvolgimento, oltre al renderli parte attiva durante le fasi di monitoraggio dei dati a supporto degli obiettivi stessi.

Con la nomina del Commissario si è proceduto ad una rivalutazione complessiva delle schede di budget 2019 sulla base dell'andamento degli obiettivi precedentemente assegnati, apportando le

opportune modifiche, al fine di renderli maggiormente coerenti con le risorse disponibili e recependo gli obiettivi assegnati dalla Regione con D.G.R. n.4-92 del 19 luglio 2019.

2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance

L'OIV pro-tempore ha proceduto al monitoraggio della performance organizzativa con riferimento all'intero processo, che va dalla definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno, fino alla valutazione finale dei risultati.

Il sistema di budget attuato presso l'ASL AL è stato adottato dall'Azienda quale strumento gestionale e di programmazione annuale, è articolato in schede contenenti obiettivi di attività, economico-finanziari e progettuali per ogni Centro di Responsabilità aziendale, attribuendo responsabilità economiche di budget solo per i costi direttamente controllati dal Responsabile, anche per evidenziare la caratteristica gestionale e non solamente contabile dello strumento adottato.

Si prende atto, come primo elemento di valutazione, della razionalizzazione del sistema obiettivi/indicatori che nel corso degli anni passati aveva segnalato come criticità l'eccessiva numerosità degli obiettivi, con conseguente appiattimento di quelli più critici su quelli meno prioritari, e della loro coerenza con le risorse disponibili.

Si prende atto che già durante il corso del biennio precedente si è percepito un miglioramento sia nella riduzione della numerosità degli obiettivi che nella miglior traduzione degli obiettivi strategici nei correlati obiettivi operativi di CDR, trovando un contesto favorevole anche nel rinnovato impulso dato dalla Direzione Generale.

Il percorso di riorganizzazione avviato con il nuovo atto aziendale, approvato con Delibera 711/2015, ha portato ad una serie di significative modifiche strutturali e organizzative che hanno comportato riduzioni sia di Dipartimenti che di Strutture Semplici e Complesse, in attuazione agli atti regionali in materia.

In particolare il percorso budget 2019 si è svolto partendo da una prima fase istruttoria, con il supporto della SC Programmazione Controllo Sistema Informativo, che ha provveduto a predisporre le schede di budget e la reportistica propedeutica all'assegnazione degli obiettivi.

Gli obiettivi assegnati alle strutture aziendali sono conformi agli indirizzi regionali e, pertanto, agli obiettivi che annualmente la Regione assegna alle Aziende Sanitarie. Nel rispetto dei vincoli economici vigenti, gli obiettivi sono stati espressi in coerenza con quelli definiti nel quadro della programmazione regionale, ponendo specifica attenzione all'efficacia, efficienza e al funzionamento dei servizi sanitari; essi sono stati definiti tenendo conto della formulazione di osservazioni integrative e modifica degli stessi da parte delle direzioni generali delle Aziende.

In merito agli obiettivi gestionali, di salute e di funzionamento dei servizi assegnati annualmente dalla Regione ai Direttori Generali, si evidenzia l'attività svolta dall'Azienda di consuntivazione/autovalutazione per quanto riguarda gli obiettivi 2018 e il periodico e costante monitoraggio degli obiettivi assegnati per l'anno 2019.

La Direzione aziendale ha negoziato gli obiettivi 2019 con i Centri di Responsabilità ed approvato la proposta di budget complessiva di Azienda. Nella tabella seguente vengono sintetizzate **le fasi del ciclo di budget** e le relative tempistiche.

Gli **obiettivi assegnati per il 2019** sono stati approvati con Deliberazione DG 756 del 05.12.2019 e hanno riguardato le diverse dimensioni: attività, efficienza, progetti, misurate attraverso **indicatori** di input, costo, output e outcome. Tali indicatori sono stati progettati e implementati in maniera standardizzata nell'ambito dei flussi informativi regionali e ministeriali, disciplinati dalla normativa di riferimento.

Riguardo al **monitoraggio in corso d'anno**, si rileva che viene sistematicamente inviata dalla SC Programmazione Controllo una reportistica mensile sui dati di costo e di attività (da rendere disponibile entro la fine del mese successivo a quello di riferimento) e una reportistica trimestrale per i Presidi Ospedalieri con indicatori di attività e di efficienza.

L'impegno dell'OIV nell'anno 2019 ha riguardato inoltre tutta l'attività di **valutazione della performance organizzativa**, ovvero dei risultati inerenti gli **obiettivi 2018**.

Per il 2019 la chiusura delle valutazioni degli obiettivi 2018 si è conclusa nel mese di giugno.

Si precisa altresì che la valutazione dei risultati 2018 è stata effettuata nell'ambito delle **sedute dell'OIV** del 3 maggio, 25 maggio e 4 giugno 2019 ed è stata validata dalla Direzione Aziendale con delibera n. 617 del 25.09.2019.

Si riporta una tabella di sintesi relativa agli **esiti della valutazione**:

VALUTAZIONE OBIETTIVI DI BUDGET ANNO 2018					
CENTRI DI RESPONSABILITA'	N.	%	FASCIA DI ABBATTIMENTO		
			<20%	da <10% a 20%	da <5% a 10%
CDR CON OBIETTIVI NON RAGGIUNTI E ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO	19	26%	0	7	12
CDR CON OBIETTIVI NON RAGGIUNTI E ABBATTIMENTO NON APPLICATO IN QUANTO SOTTO SOGLIA (ENTRO IL 5%)	12	17%			
CDR CON OBIETTIVI NON RAGGIUNTI E ABBATTIMENTO NON APPLICATO PER ALTRE MOTIVAZIONI	0	0%			
CDR CON RAGGIUNGIMENTO TOTALE DEGLI OBIETTIVI	41	57%			
TOTALE CDR CON ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DI BUDGET	72	100%			

Gli **strumenti utilizzati** sono stati i seguenti: la reportistica predisposta dal Controllo di Gestione, le relazioni inviate dai singoli Direttori/Dirigenti, Responsabili di CDR, i dati e le informazioni tratte da fonti specifiche di volta in volta interpellate, i colloqui di approfondimento con i responsabili, qualora si siano resi opportuni.

Al termine della valutazione, l'OIV ha disposto che per gli obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti venisse data apposita comunicazione delle cause del mancato raggiungimento ai Responsabili di riferimento, in un'ottica di feed back, volto ad innescare le opportune azioni di miglioramento sulle criticità riscontrate.

A conclusione di quanto evidenziato, l'OIV prende atto del positivo svolgimento del ciclo di gestione della performance attuato presso l'ASL AL nell'anno 2018.

3. Misurazione e valutazione della performance individuale

Riguardo la valutazione della performance individuale, la DGR 25-6944 del 2013 prevede che "la contrattazione aziendale faccia riferimento al principio del doppio livello di valutazione per la performance individuale, riservando cioè la valutazione di prima istanza alla competenza del diretto responsabile del valutato e quella di seconda istanza alla competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che interviene nel processo della verifica individuale assumendo il ruolo di validazione del giudizio finale in funzione di garanzia."

L'OIV prende atto che per l'anno 2019 non era stato ancora definito un sistema strutturato di valutazione individuale inteso come espressione valutativa dei dipendenti, anche se per il personale del comparto, nell'ambito della valutazione del risultato sugli obiettivi di budget assegnati, viene richiesto ai Direttori Responsabili delle Strutture di certificare la singola partecipazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi. Per quanto riguarda il personale dirigente, è lasciata al Direttore di SC la facoltà di graduare percentualmente la partecipazione agli obiettivi di budget.

E' in fase di approvazione il documento SiMiVaP dell'ASL AL, presentato all'OIV durante la seduta del 13.12.2019. A seguito di successivi contatti e richieste di chiarimenti e integrazioni, l'OIV si è riunito in data 28.01.2020 per esaminare la stesura definitiva del documento ed esprimere il parere vincolante previsto dalla normativa.

Il SiMiVaP ASL AL prevede una sezione dedicata alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, che delinea essenzialmente le fasi del processo di budget con le opportune integrazioni rispetto al percorso 2019, tra cui la ricostituzione del comitato budget e le competenze ad esso assegnate come da deliberazione 13 del 10.01.2020, e una sezione dedicata alla performance individuale che inizierà a livello sperimentale nel corso dell'anno 2020 nei confronti del personale del comparto, con il supporto di idoneo applicativo informatico.

Nel merito l'OIV esprime la necessità di attivare quanto prima meccanismi di valutazione individuali anche per il personale dirigente e di definire procedure specifiche con cui graduare la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi aziendali, che in questa prima stesura non risultano predisposti.

4. Struttura Tecnica Permanente

L'ASL AL, con Deliberazione n. 344 del 13.04.2015, ha approvato il regolamento di funzionamento dell'OIV e ha contestualmente provveduto a individuare la SC Controllo di Gestione quale Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV in tutte le fasi inerenti il ciclo di gestione della Performance, ai sensi dell'art. 14, comma 9 del Decreto 150/2009 e della DGR 23/12/2013 n.25-6944, prevedendo che tale struttura possa essere integrata, all'occorrenza, da ulteriori figure professionali nel caso in cui siano trattate nelle sedute tematiche specifiche.

5. Sistema informativo ed informatico

Il sistema informativo ASL AL è costituito dai mezzi tecnico-informatici, dalle procedure organizzative e dalle risorse umane finalizzati alla gestione delle informazioni prodotte, utilizzate e condivise durante l'esecuzione dei processi aziendali, dai dati in possesso dell'azienda e da quelli che verranno man mano prodotti, analizzati, elaborati.

Gli attuali sistemi informativi in uso basati sulle piattaforme NFS (Sistema contabile) e DSS-Musa (Sistema di controllo direzionale) offrono strumenti per la procedura standardizzata di programmazione e controllo in coerenza con gli obiettivi contabili e gestionali declinati.

Il Sistema informativo ASL AL è supportato dai seguenti flussi amministrativi contabili, extracontabili e di attività sanitaria:

- Contabilità generale
- Contabilità analitica
- Flusso personale dipendente e non
- Flussi attività (A-B-C-C2-C4-D-F-H-FAR-ADI)
- Flussi mobilità passiva (A-B-C-C2-C4-D-F)
- Flussi sistemi informatici area degenze
- Flussi sistemi informatici area ambulatoriale
- Flussi informativi area territoriale – Assistenza Domiciliare e Assistenza Residenziale (flusso FAR SIAD)

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 33/2013, di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA., l'Azienda ha aderito all'attivazione della sezione "Amministrazione trasparente" nell'ambito del sito istituzionale.

I dati, a seconda della loro tipologia, sono pubblicati tramite inserimenti manuali o attraverso link a base di dati esterne. I dati sono raccolti dal dirigente responsabile per competenza o dal responsabile per la trasparenza e pubblicati on-line sul portale web dell'ASL nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

La supervisione di tutto il processo è affidata al responsabile per la trasparenza che si avvale di un apposito gruppo di lavoro per le attività di pubblicazione e per il monitoraggio.

Il monitoraggio è inoltre svolto annualmente dall'OIV che procede ad una verifica a campione dei dati pubblicati sul portale.

6. Modalità del monitoraggio dell'OIV

Si prende atto che l'OIV si è impegnato nel corso del 2019 nel monitorare l'efficace applicazione del sistema di gestione della performance, rilevando di volta in volta le criticità e le lacune riscontrate, nonché verificando la coerenza e l'allineamento degli strumenti messi in campo rispetto alle indicazioni regionali e nazionali. Ha provveduto a fornire pareri, rilievi e raccomandazioni lungo le principali tappe del percorso, evidenziando le problematiche ancora in corso nonché gli obiettivi su cui occorrerà orientare l'azione futura, al fine di perfezionare/migliorare il sistema complessivo della performance. Ha operato sia attraverso le sedute (i verbali delle sedute dell'OIV sono conservati agli atti presso la Segreteria O.I.V.), che tramite richieste di approfondimento e analisi avvenute con il supporto del Controllo di Gestione e della segreteria OIV.

7. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione).

L'OIV ha svolto l'attività di monitoraggio sugli adempimenti, da parte dell'ASL AL, inerenti gli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione, anche attraverso verifiche a campione, accessi al portale della trasparenza e richieste di approfondimento rivolte ai referenti aziendali, nonché ha provveduto all'attestazione annuale di tali adempimenti, come previsto dalle delibere ANAC in materia.

L'ASL si mostra adempiente sia sul piano delle previsioni per la trasparenza che dell'anticorruzione. In particolare sul sito web dell'Azienda sono consultabili i Piani per la Trasparenza e per l'Anticorruzione, inerenti i diversi anni di applicazione.

A seguito della revisione effettuata in base al nuovo atto aziendale nel corso del 2017 delle strutture responsabili degli obblighi di pubblicazione, viene periodicamente eseguita una ricognizione sul sito web aziendale – sezione "Amministrazione Trasparente" con verifica della qualità e quantità dei dati pubblicati da parte del Responsabile della Trasparenza, in collaborazione con la SSA Comunicazione UPR Formazione – struttura incaricata della pubblicazione dei documenti.

Si prende atto della deliberazione DG n. 2019/2 ad oggetto "Nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'ASL AL – Art.1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190" con cui l'avv. Carlo Castellotti, Avvocato Dirigente dell'Ufficio Legale dell'ASL AL, subentra al Dott. Ezio Cavallero, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'ASL AL.

8. Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

L'OIV prende atto della deliberazione DG 2018/385 con la quale si è provveduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), con designazione di nuovi componenti in quanto il precedente C.U.G., istituito nell'anno 2013, era giunto a scadenza.

Nel corso dell'anno 2019 sono state attivate le procedure per la selezione dei consiglieri di fiducia ASL AL, concluse con la nomina dei tre consiglieri (di cui un esterno), approvata con deliberazione n. 827 del 23.12.2019

Alessandria, 30 aprile 2020

I COMPONENTI OIV ASL AL

Dott. Mario Faini	f.to in originale
Ing. Davide Costa	f.to in originale
Prof.ssa Roberta Siliquini	f.to in originale