



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



DELIBERAZIONE N. 74

L'anno **duemiladiciannove**, addì **cinque**, del mese di **agosto**, alle ore **14.30**, presso l'Istituto "Giannina Gaslini" – Via G. Gaslini, n. 5, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto "Giannina Gaslini", previa convocazione fatta pervenire a ciascun componente nei modi e termini statuari. Sono intervenuti i Signori:

- | | | |
|----------|----------------------|-------------------|
| 1) dott. | Pietro Pongiglione | - Presidente |
| 2) prof. | Andrea Fusaro | - Vice Presidente |
| 3) prof. | Paolo Comanducci | - Membro |
| 4) dott. | Edoardo Garrone | - " |
| 5) dr. | Paolo Pietro Repetto | - " |

Sono assenti giustificati il comm. Mario Maria Costantino, l'avv. Carlo Golda, il dott. Mario Orlando e l'avv. Piero Giuseppe Reinaudo.

Partecipano alla seduta, con voto consultivo:

- Il Direttore Generale, dr. Paolo Petralia, che svolge anche le funzioni di verbalizzante,
- Il Direttore Scientifico f.f., prof. Carlo Minetti,
- il Direttore Sanitario, dr. Raffaele Spiazzi.

E' presente il Direttore Amministrativo, dott.ssa Roberta Serena.

E' altresì presente il Presidente del Collegio Sindacale, dott. Giulio Torlonia.

Il Presidente, riconosciuta la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta. Viene posto in discussione il punto dell'ordine del giorno avente il seguente oggetto:

Recepimento Accordo Aziendale relativo alla retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per il personale della Dirigenza PTA – Anno 2018.

Il Consiglio

Avuto presente che nella riunione del 9 aprile 2019 si è svolta la trattativa sulla distribuzione delle quote della retribuzione di risultato per l'anno 2018 nelle quali la Delegazione Trattante dell'Amministrazione e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali hanno raggiunto una ipotesi di Accordo relativo alla suddivisione delle quote in argomento, attraverso l'individuazione di parametri idonei e concreti rispetto all'attività realmente svolta ed ai risultati raggiunti, in aderenza alle linee guida per la contrattazione aziendale integrativa, di cui alla deliberazione n. 159 del 13 novembre 2017 del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto "Giannina Gaslini", concernente il Piano Triennale della performance;

Considerato che in sede di definizione dell'ipotesi di Accordo Aziendale è stata approvata la consistenza dei Fondi di posizione e di risultato nonché i loro movimenti ed i relativi residui al 31.12.2018 che, come previsto dal C.C.N.L. vigente, confluiscono nel Fondo per la retribuzione di risultato, per un importo complessivo pari a € 35.809,82, come risulta nel dettaglio dalla relazione tecnico finanziaria allegata, quale parte integrante e sostanziale all'Accordo Aziendale di cui trattasi;

Ricordato che:

- in data 9 aprile 2019 è stata sottoscritta una ipotesi di Accordo tra la Delegazione Trattante dell'Amministrazione dell'Istituto G. Gaslini e le Organizzazioni Sindacali territoriali, ipotesi trasmessa al Collegio Sindacale con nota protocollo n. 19561 del 19/06/2019;
- con verbale n. 7 del 28 giugno 2019 il Collegio Sindacale ha espresso favorevolmente il parere di competenza, richiedendo in fase di Accordo Aziendale una precisazione relativa alla redistribuzione a tutti i dipendenti dei resti derivanti dalla non erogazione dei premi nonché l'applicazione dei coefficienti di calcolo relativi alle strutture come da accordo aziendale dell'anno 2017;

Avuto presente che in data 4 luglio 2019 le Parti hanno formalizzato l'Accordo Aziendale, procedendo a sottoscrivere la precisazione all'Accordo di cui sopra, che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Avuto presente che l'Accordo Aziendale in discorso rispetta il dettato del C.C.N.L. della Dirigenza PTA in vigore, permettendo di attivare un sistema premiante sulla base delle risultanze degli indicatori concordati ed applicati nella valutazione dal Centro di Controllo Direzionale e Servizio Qualità;

Evidenziato che dal verbale redatto dal Nucleo di Valutazione in data 29 aprile 2019 inerente le risultanze della verifica e valutazione della Performance aziendale per l'anno 2018, il punteggio conseguito è pari a 93,83, con il conseguimento del 100% degli obiettivi aziendali definiti dalla Regione Liguria;

Tenuto conto che per avviare l'iter della liquidazione dei relativi emolumenti economici individuali è necessario procedere al recepimento dell'Accordo in questione;

Visto l'art. 2 del vigente Statuto dell'Istituto approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 28 luglio 1995 n. 415, esecutiva ai sensi di legge;

Sentito il parere favorevole del direttore scientifico f.f., del direttore sanitario e del direttore generale;

Con voti unanimi,

delibera

1. di recepire l'Accordo Aziendale relativo alla retribuzione di risultato, anno 2018, per la Dirigenza PTA, sottoscritto in data 4 luglio 2019, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, corredato dai relativi allegati approvando, conseguentemente, le risultanze economiche dei Fondi 2018;
2. di dare atto che la spesa complessiva relativa alla retribuzione di risultato 2018, pari a € 35.809,82, trova capienza nel fondo contrattuale allo scopo previsto dal vigente C.C.N.L.;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane di dare applicazione a detto Accordo con le modalità nello stesso indicate e provvedere alla liquidazione delle competenze economiche da esso derivanti;
4. di dare atto che il presente provvedimento non è soggetto al controllo ai sensi della vigente normativa.

All.: n. 1

**Il Direttore Generale
(Paolo Petralia)**



**Il Presidente
(Pietro Pongiglione)**



All. Delib 74/2019

Istituto Giannina Gaslini



**PRECISAZIONE ACCORDO AZIENDALE RELATIVO
ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DELLA DIRIGENZA PTA - ANNO 2018**

Premesso che in data 28 giugno il Collegio Sindacale dell'Istituto, in sede di esame dell'ipotesi di accordo in oggetto trasmessa allo stesso con nota prot. n. 19551 del 19/06/2019, ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di accordo in argomento chiedendo di specificare:

- che i resti derivanti dalla non erogazione della retribuzione di risultato per effetto di punteggio di struttura non pienamente raggiunto, della valutazione individuale anch'essa non pienamente raggiunta ovvero per effetto di assenze dal servizio sono ridistribuiti a tutti i dirigenti ^{PTA} sanitari e quindi i fondi vengono spesi interamente;
- che valgono i coefficienti di calcolo relativi alle strutture secondo le carature previste dall'accordo aziendale della dirigenza PTA relativo alla graduazione delle funzioni e degli incarichi dirigenziali di cui all'accordo sottoscritto il 31 gennaio 2017;
- che il coefficiente per un eventuale 2° incarico conferito a "scavalco" sia rapportato al periodo svolto con coefficiente ridotto del 50%

LE PARTI

convengono di recepire le specificazioni di cui sopra che integrano l'ipotesi di accordo aziendale relativo alla retribuzione di risultato della dirigenza PTA anno 2018, sottoscritto in data 9 aprile 2019.

Genova, 4 luglio 2019

per le OO.SS. Dirigenza PTA

Ale Spillo CGIL Tribunale

Alfonso Costa CGIL
Dirigenza

J. J. CISL

[Signature] SIAIRSS

per l'Amministrazione

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



**IPOTESI ACCORDO AZIENDALE RELATIVO
ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE
TECNICA AMMINISTRATIVA – ANNO 2018**

La delegazione trattante dell'Amministrazione dell'Istituto G. Gaslini e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulano la presente ipotesi di Accordo Aziendale per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità individuale della Dirigenza P.T.A. per l'anno 2018.

PREMESSO

- che in data 19 luglio 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo tra l'Amministrazione dell'Istituto G. Gaslini e i Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali di categoria, ipotesi trasmessa al Collegio Sindacale con nota prot. n. 25388 del 27 luglio 2018;
- che con verbale n. 8 del 30 luglio 2018 il Collegio Sindacale, acquisita la relazione illustrativa, la relazione tecnico finanziaria nonché la tabella dei residui fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per il personale della dirigenza professionale tecnica e amministrativa (P.T.A.), la tabella dei punteggi di Struttura, la deliberazione n. 159/2017 del Consiglio di Amministrazione con la quale è stato adottato il piano della performance aziendale triennio 2017/2019, ha espresso parere favorevole stante la compatibilità finanziaria integralmente coperta dalle disponibilità di bilancio;
- che, pertanto, nulla osta alla sottoscrizione del presente Accordo redatto in conformità all'ipotesi di Accordo.

LE PARTI

con la presente ipotesi di Accordo le parti concordano che, per l'anno 2018, i criteri e le modalità di distribuzione del fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per il personale della Dirigenza PTA ha per oggetto la performance organizzativa e quella individuale da distribuirsi proporzionalmente come segue:

- valutazione di struttura organizzativa di appartenenza del dirigente fino al 60%
- valutazione individuale fino al 40%.

Ambiti e dimensioni della valutazione

Il sistema della performance si articola nelle aree di seguito descritte:

Performance aziendale-organizzativa

La Performance aziendale – organizzativa costituisce il denominatore comune del sistema

in quanto al di sotto di una certa soglia dello Score di performance aziendale non si determinano gli effetti incentivanti derivanti dalla valutazione della performance individuale, secondo una scala di incisività effettiva differente per tipologia di lavoratori.

Performance organizzativa di struttura

La performance organizzativa di struttura consiste nel grado di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati alla struttura di riferimento, risultante a consuntivo dal budget negoziato fra Direzione Generale e singola Struttura. Detta tipologia di performance viene rilevata e misurata con apposita scheda.

Comportamenti, competenze e capacità di valorizzare l'ambiente e i collaboratori

La misurazione dei comportamenti, competenze e le capacità di relazione interpersonali sono quelle proprie della scheda di valutazione individuale della Performance. Detta tipologia di performance viene rilevata e misurata con apposite schede individuali di valutazione.

Sistema di valutazione della performance

Le parti nel concordare che il sistema di valutazione della performance ha periodicità annuale ed è rivolta a tutti i dipendenti con contratto a tempo e determinato, a personale docente e ai ricercatori dell'Università degli studi di Genova operanti in convenzione con l'Istituto, danno atto che il sistema di valutazione si realizza per la valutazione di prima istanza con sistema gerarchico come descritto nella tabella "Ambiti di valutazione" riportata nel documento "Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto Giannina Gaslini" approvato con deliberazione n. 159 del 13/11/2017.

Le parti danno, altresì, atto, degli indicatori di performance aziendale-organizzativa anch'essi riportati nel sopra richiamato documento approvato dal C.d.A. composto di tre voci:

- sistema degli indicatori
- valore atteso
- soglia di tolleranza

in base al quale per ogni indicatore si determina a consuntivo il superamento o meno del target.

Il grado di raggiungimento della performance aziendale-organizzativa è "condicio sine qua non" al riconoscimento della percentuale individuale da attribuire ai fini del trattamento accessorio individuale, secondo quanto stabilito nella seguente tabella, contenuto nel piano performance adottato dal CDA con deliberazione n. 159/2017.

Fasce di struttura livello Performance Aziendale Organizzativa	Score di Performance Aziendale Organizzativa	percentuale trattamento accessorio individuale potenziale legato alla performance organizzativa
Non raggiunto	< 50%	0%
Parzialmente raggiunto	Tra 50 e 60%	60%
	>60 e fino a 70%	70%
	>70 e fino a 80%	80%
Sostanzialmente raggiunto	>80%	100%
Pienamente raggiunto	100%	

Valutazione della performance individuale

Il sistema di valutazione della Performance individuale è finalizzato alla promozione ed alla crescita delle competenze delle risorse umane ed è pertanto incentrata sulle prestazioni individuali e sui comportamenti e le competenze del singolo dirigente.



Le singole quote individuali vengono a determinarsi in relazione a valutazioni oggettive di attività e sono calcolate in ragione dei punti attribuiti secondo i risultati raggiunti risultanti dalle schede di valutazione individuale. Le suddette valutazioni vengono a determinare i coefficienti come segue:

Scala di valutazione		
Fasce di struttura livello Performance individuale	Score di Performance individuale	Punti da attribuire
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio < 12	PERFORMANCE INADEGUATA	0
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio tra 12 e 13	PERFORMANCE ADEGUATA	6
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio tra 14 e 15	PERFORMANCE SODDISFACENTE	7
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio tra 16 e 17	PERFORMANCE BUONA	8
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio pari a 18	PERFORMANCE ECCELLENTE	10

Le Parti concordano che la singola quota verrà ridotta in relazione alle assenze dal servizio per i seguenti motivi:

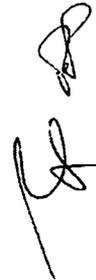
- aspettativa senza assegni
- congedo straordinario retribuito di cui al D. Lgs. 151/2001
- assistenza materna senza assegni
- congedi parentali di cui al D.Lgs 151/2001 senza retribuzione oppure astensione facoltativa per maternità.

Inoltre le assenze, comunque denominate, comporteranno la non corresponsione della retribuzione di risultato se, cumulativamente, avranno comportato un'assenza superiore a mesi 8 (ritenendo un periodo superiore compromette l'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati all'U.O. di appartenenza).

Le quote saranno suddivise solamente tra il personale con rapporto di lavoro esclusivo, compreso quello a tempo determinato; nell'ipotesi di prestazione di servizio in diverse Unità Operative la quota da corrispondersi sarà riferita al periodo di maggiore permanenza.

Per quanto attiene la componente universitaria verrà trasmesso all'Università degli Studi di Genova (per i conseguenti adempimenti nell'ambito del rapporto convenzionale) l'accordo in questione con i relativi allegati affinché i competenti uffici universitari possano definire gli importi individuali da corrispondere, secondo i medesimi criteri di cui al presente accordo, non essendo le spettanze stipendiali di tale personale direttamente gestite dall'Istituto.

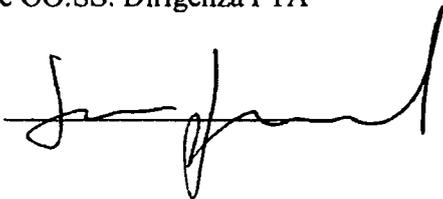
Infine le parti concordano di procedere alla implementazione del sistema di valutazione della performance individuale, a partire dalla revisione delle schede di valutazione da utilizzare per l'anno 2019 che tendenzialmente dovranno essere approntate con criteri oggettivi e misurabili attivando strumenti utili a garantire omogeneità dell'attività valutativa delle singole professionalità. Conseguentemente le Parti si riservano di integrare la presente ipotesi di accordo entro il primo semestre 2019.



Genova, 9 aprile 2019

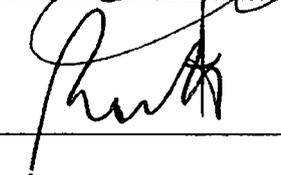
per le OO.SS. Dirigenza PTA

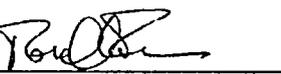
CISL 

per l'Amministrazione









RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA - AREA DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO 2018
CONSUNTIVO
 Con deliberazione n. 112 del 5 AGOSTO 2018 sono stati approvati i rendiconti finali contabili per l'anno 2018 per la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EQUIPARAZIONE SPECIFICO TRATTAMENTO E PER INDENNITA DI DIREZIONE DI STRUTTURA
COMP. E.S.S.A CCNL 3/1/2006 ART. 49 - CCNL 6/7/2009 ART. 9 - CCNL 17/10/2009 ART. 24 - ART. 8 CCNL 6/6/2010 2009/2009.

Modulo I Sezione I - Risorse fisse eventi caratteri di certezza e stabilità:
 Risorse stordite consolidare al 31/12/2010

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di conl.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:			
RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2011 riportata ad anno	€	302,52	
RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2016 raleo 2016	€	510,92	
RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2016 raleo 2017	€	1.021,91	
RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2018 raleo 2018	€	445,88	
Incremento per variazioni dotazione organica	€	-	
Misure oreri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica	€	-	

Modulo I Sezione II - Risorse variabili:
 Trattamento di riserva del Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro della Dirigenza Sanitaria, ai sensi dell'art. 51, comma 2, secondo periodo, del CCNL 8/06/2000, al Fondo di Posizione della Dirigenza Professionale, Tecnico e Amministrativa, a seguito di applicazione secondo anzianità, sottoscritto tra le parti trattanti in data 22 dicembre 2016 e recepito da questo Istituto con ordinanza n. 17 del 23 dicembre 2016.

Trattamento del Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro della Dirigenza Sanitaria al Fondo di Posizione della Dirigenza PTA in base all'orientamento applicativo Aran III 2009, per il quale i fondi contributivi riferiti all'area contrattuale delle Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa del SSN possono essere unitariamente impegnati per il finanziamento del trattamento accessorio.	€	25.200,00	
--	---	-----------	--

Modulo I Sezione III - Decurtazioni del fondo:

Decurtazioni del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, D.L. 7/2010 convertito con L. 122/2010 - art.1, commi 486, 145/713:	€	302,52	
Decurtazione RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2011 riportata ad anno accantonato per effetto del blocco previsto dall'art.9 c.2 bis L. 122/2010	€	510,92	
Decurtazioni del fondo al signal dell'art.1, comma 23, D.L. 20/2015:	€	10.226,43	
Decurtazione RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2016 raleo 2016	€	1.021,91	
Decurtazione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio ai sensi dell'art. 1, c. 236, L. 208/2015:	€	445,88	
Decurtazioni del fondo al signal dell'art.23, comma 4, D.L.vo 7/2017:	€	-	
Decurtazione RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2018 raleo 2018	€	-	

Modulo I Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione:

a) Totale risorse fisse eventi caratteri di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€	206.809,87	
b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	€	12.692,34	
c) Totale fondo sottoposto a certificazione	€	219.502,21	

Modulo I Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo:
 Non risultano risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione Integrativa.

Modulo II Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione Integrativa a comunione non risolte specificamente dal C.I. sottoposto a certificazione	€	88.940,00	
Spesa 2018 retribuzione posizione aziendale	€	65.204,52	
Spesa 2018 retribuzione posizione minima contrattuale	€	42.217,94	
Spesa 2018 incremento retribuzione posizione minima contrattuale	€	48.279,66	
Spesa 2018 indennità incarico struttura complessa	€	214.642,12	
Totale spesa 2018	€	248.344,24	

Modulo II Sezione II - Destinazioni specificamente risolte dal C.I.

Resoconto fondo retribuzione di posizione 2018 trasferito nel fondo per la corrispondenza delle retribuzione di risultato 2018	€	4.880,08	
Modulo II Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da risolvere	€	-	
Nessuna destinazione ancora da risolvere	€	-	

Modulo II Sezione IV - Sintesi della destinazione delle poste di destinazione del Fondo della costituzione Integrativa sottoposto a certificazione

a) Totale destinazioni non disponibili alla C.I. o comunque non risolte esplicitamente dal C.I. determinato nella Sezione II	€	214.642,12	
b) Totale destinazioni specificamente risolte dal C.I., determinato dal totale della Sezione III	€	4.880,08	

Modulo III Sezione I - Sistema generale di gestione del rischio dei fondi da realizzare in sede di contrattazione integrativa

Risultato fondo per la rimborsazione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per indennità ed direzione strutture complessa.

Fondo per la rimborsazione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

Totale residui fondi da regolare in contrattazione integrativa

Modulo IV - Contabilità economica-finanziaria e moduli di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e biennali di bilancio

Modulo IV Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione prestano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Il sistema contabile in essere presso l'istituto consente la corretta imputazione a bilancio dei valori di competenza dell'esercizio mediante il ribilanciamento automatico del conto dell'U.O. Personale sul sistema gestionale di contabilità. Inoltre sulla base delle indicazioni fornite sempre dall'U.O. personale vengono effettuate le eventuali scritture di rettifica/assestamento.

Modulo IV Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Si da conto che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente per cui non si sono create economie contrattuali del Fondo da portare nell'anno successivo.

Modulo IV Sezione III - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

La struttura del bilancio dell'Amministrazione consente la verifica dei mezzi di copertura del Fondo riferito alla corrispondenza degli emblemi a libro di produttività relativi all'anno di riferimento.

Il Responsabile dell'U.O.C.

Gastone Risone, Linea

(Dottore Rizzi) P. 200



	anno 2018	anno 2017	Diff. tra 2018 - 2017	anno 2018 (per mensilità)
€ 4.860,09	€ 11.093,20	€ -	€ 6.233,11	€ 6.669,08
€ 30.949,73	€ 30.949,73	€ -	€ -	€ 30.949,73
€ 35.809,82	€ 42.042,93	€ -	€ 6.233,11	€ 24.290,65



RESIDUI FONDI 2018 DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA.

Residuo fondo di posizione	€	4.860,09
Fondo di risultato e premio della qualità delle prestazioni Individuali	€	30.949,73
Totale residui	€	35.809,82



Dipartimento Programmazione e Controllo

Controllo di gestione, Qualità e Sicurezza

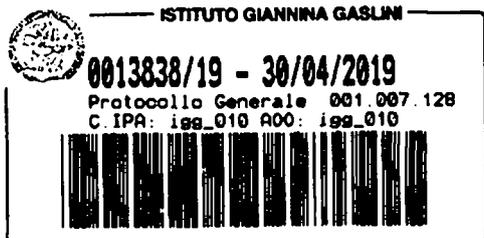
Direttore
Dott. Ubaldo Rosati
Tel. 3206

Telefono
010 5636 2688/2689

Fax
010 3742987

E-mail
ccdqualita@gaslini.org

Da esterno comporre 010 5636 +
interno



Alla c.a.
Direttore Generale
Direttore Amministrativo
Responsabile UOC Gestione
Risorse Umane

Oggetto: Valutazione Performance

In data 29 aprile u.s. si è riunito il Nucleo di Valutazione composto da Leonardo Falduto, Daniele Zappavigna e Ubaldo Rosati.

La riunione ha avuto luogo presso la sede della UOC Controllo di Gestione, Qualità e Sicurezza dalle 14.30 alle 16.30.

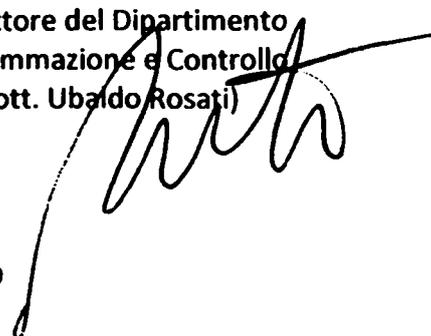
Preso in esame la documentazione predisposta dal Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza viene convenuto quanto di seguito:

- Si attesta che l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" e che l'amministrazione/ente ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013;

Dopo approfondito esame e verifica della documentazione allegata predisposta dal Direttore del Controllo di Gestione, Qualità e Sicurezza viene approvato l'esito degli indicatori di performance aziendale per l'anno 2018 con il punteggio finale di 93,83%.

Ha svolto funzioni di verbalizzante Ubaldo Rosati.

Il Direttore del Dipartimento
Programmazione e Controllo
(Dott. Ubaldo Rosati)



All. 2

Genova, martedì 30 aprile 2019