

RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2023

Ai sensi del D.Lgs.  
150/2009 art.14 co. 4  
a); della delibera  
CIVIT/ANAC 23/2013;  
della DGRV 140/2016

# Indice

*Riferimenti normativi*

2

A. 3B. 9C. 14D. 15E. 16F. 19G. 19H. 21

## Riferimenti normativi

Il D. Lgs. n. 150/2009, all'art. 14, comma 4, lettera a), dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione (in seguito OIV) monitori il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale.

Le linee guida CIVIT/ANAC relative alla *Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema* (delibera 23/2013), sebbene rivolte specificamente alle amministrazioni statali, possono comunque essere un parametro di riferimento anche per tutti gli altri gli enti, con le opportune contestualizzazioni relative al quadro regionale e all'ambito sanitario.

Ulteriore e più recente riferimento sono le linee guida regionali (DGRV 140/2016) che, per quanto riguarda i contenuti della *Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema* (d'ora in avanti "Relazione sul funzionamento"), fanno riferimento alla citata Delibera ANAC n. 23/2013.

Nella Relazione, l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del **Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**, al fine di evidenziarne le criticità e i punti di forza e di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La Relazione inoltre riferisce sul **ciclo della performance** dell'anno precedente valutandone la correttezza, dal punto di vista metodologico del processo di misurazione e valutazione svolto dell'amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica. Vista la finalità di progressivo miglioramento insite nel ciclo della performance, è comunque opportuno che si dia notizia anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano, dandone specifica evidenza.

Gli ambiti di valutazione suggeriti dalle linee guida sono i seguenti:

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance
- D. Infrastruttura di supporto
- E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità
- G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

## A. Performance organizzativa

Come noto, gli anni 2020-2022 sono stati fortemente contraddistinti dalla pandemia da Sars-Cov-2 iniziata a fine febbraio 2020 con i primi casi accertati, la quale ha avuto da subito un deciso impatto sull'organizzazione e sulle modalità di erogazione delle attività e dei servizi erogati dalle Aziende Sanitarie in primis e da Azienda Zero.

La fase di resilienza ha caratterizzato il biennio 2022-2023; Azienda Zero ha sempre garantito il supporto all'amministrazione regionale e alle aziende nella gestione delle azioni e nel monitoraggio della ripresa del sistema.

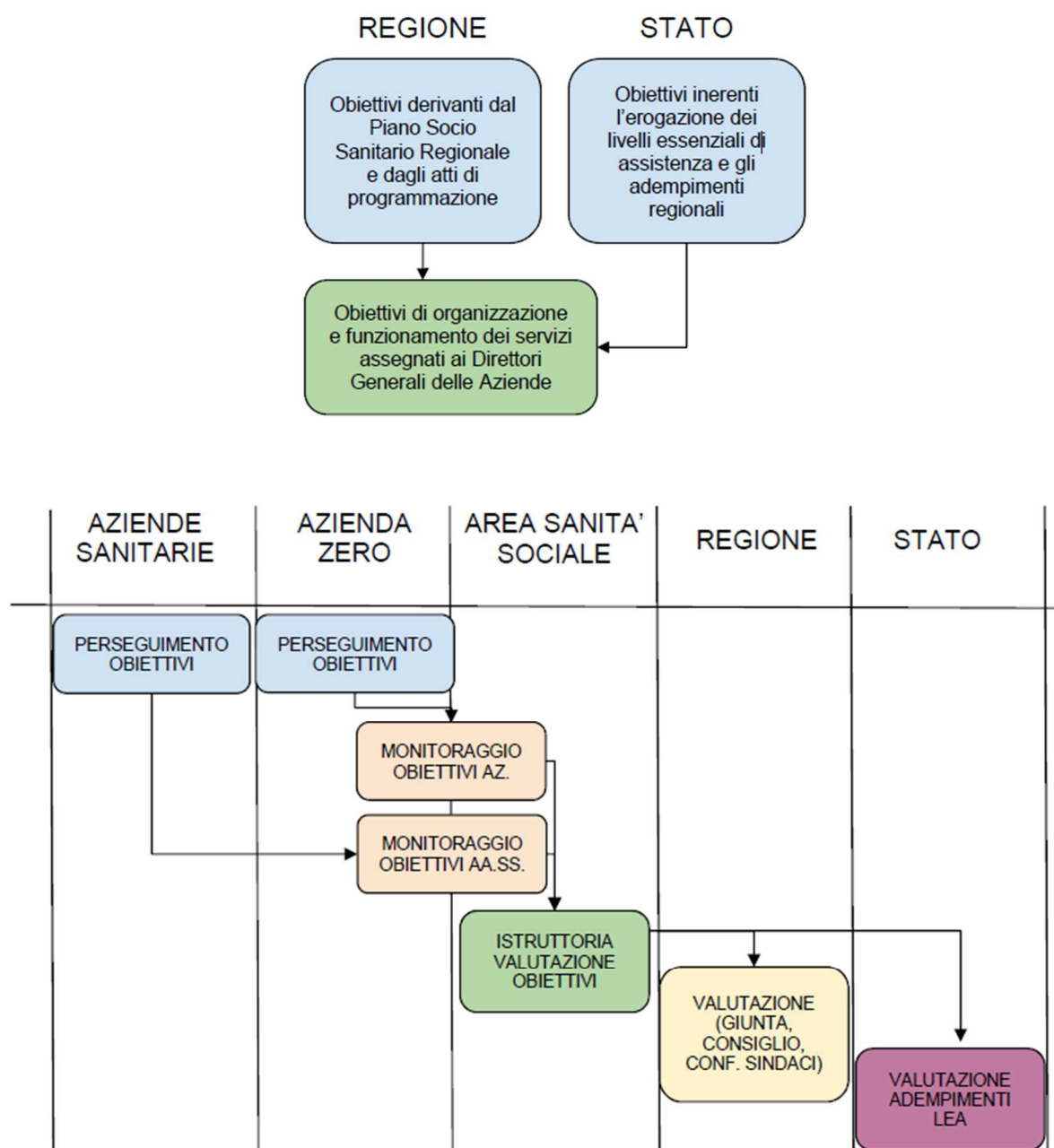
Il Piano della Performance 2023-2025, strumento principale con cui è stato dato l'avvio al ciclo delle performance relativo all'anno 2023, è stato redatto in coerenza con le linee strategiche della programmazione regionale, esplicitate nella legge istitutiva di Azienda Zero e successivi atti di modifica ed integrazione, ed in continuità con gli obiettivi e le linee di indirizzo regionali dell'anno 2022, perseguendo pertanto obiettivi di ripresa del sistema sanitario.

Nello specifico, per il 2023 i principali documenti di indirizzo sono stati:

- la DGR 1703 del 30.12.2022 con cui sono stati assegnati, da parte della Regione, gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi ad Azienda Zero per l'anno 2023;
- la DGR 255 del 15.03.2023 "Determinazione 15/3/2023 degli indirizzi per l'attività di Azienda Zero per l'anno 2023. DGR n. 5/CR del 26/01/2023 (articolo 2, comma 9, L.R. 19/2016)";
- la nota del Consiglio Regionale prot. 8158 del 31.05.2023 (V Commissione Consiliare) con cui vengono comunicati i criteri di valutazione dei Direttori Generali di competenza della Quinta Commissione per il biennio 2023-2024.

Attraverso sia l'interlocuzione con la Direzione di Azienda Zero, che l'analisi dei provvedimenti di organizzazione e programmazione, l'OIV prende atto che il sistema degli obiettivi del SSSR Veneto può essere così rappresentato:

Fig. 1 – Sistema degli obiettivi del SSSR



Il ciclo della performance di Azienda Zero ha quindi preso avvio con l'adozione del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) per le annualità 2023-2025 con Deliberazione del Direttore Generale n. 55 del 31.01.2023.

Si precisa infatti che il DL 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto per tutte le amministrazioni pubbliche il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) dall'anno 2022. Il principio che guida la definizione del PIAO è dato dalla volontà di superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione ad oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, quindi di creare un piano unico di governance di un ente.

Il PIAO sostituisce i seguenti documenti:

- PDO (Piano Dettagliato degli obiettivi), poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) e il piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

All'interno del PIAO è contenuta - nella sottosezione 2.2 - la parte inerente la performance organizzativa ed individuale. Nello specifico in questa parte del documento è stata rappresentata la pianificazione strategica triennale dell'ente, con l'individuazione delle linee strategiche prioritarie di azione e, per ciascuna di esse, uno o più obiettivi strategici ed i relativi indicatori e soglie.

Gli obiettivi strategici - per loro natura riferibili ad un orizzonte temporale di medio-lungo periodo - danno successivamente origine ad obiettivi operativi di orizzonte annuale, assicurando così il raccordo tra la pianificazione strategica e la programmazione annuale.

Azienda Zero ha quindi provveduto ad adottare il Documento delle Direttive 2023 con DDG n. 198 del 31.03.2023 al fine di realizzare il passaggio sistematico tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi di orizzonte annuale.

Azienda Zero ha provveduto quindi ad avviare la fase di negoziazione ed assegnazione degli obiettivi con le singole strutture, secondo la metodica di budget, definendo le schede di budget, in seguito approvate dai Direttori di Struttura Complessa e dalla Direzione strategica entro aprile 2023.

Poi durante l'anno sono stati svolti i due monitoraggi intermedi riferiti rispettivamente ai periodi 01.01.2023-31.05.2023 e 01.01.2023-30.09.2023 e la valutazione conclusiva dell'anno 2023, a maggio 2024.

I documenti contenenti gli indirizzi per l'attività di Azienda Zero dell'anno 2023 (DGR 255 del 15.03.2023) e gli obiettivi individuati dalla V Commissione per l'anno 2023 (nota del Consiglio Regionale prot. 8158 del 31.05.2023), sono stati recepiti, in parte perché sovrapponibili agli obiettivi della Giunta Regionale, in parte documentando le attività, su richiesta regionale.

Il budget si è basato sull'organizzazione aziendale, approvata con nota regionale n. 147382 dell'11/04/2019 dall'Area Sanità e Sociale, poi recepita con DDG n. 341 del 19/07/2019 per la prima metà dell'anno e poi sulla nuova organizzazione, adottata a seguito dell'applicazione del nuovo atto aziendale, adottato con deliberazione del Direttore Generale di Azienda Zero n. 30 del 23/01/2023, approvato con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto n. 9 del 8/2/2023.

Nel corso dell'anno 2023 l'OIV ha potuto quindi verificare l'attribuzione degli obiettivi alle strutture organizzative mediante la formalizzazione delle schede di budget, firmate sia dalla Direzione Strategica aziendale che dalle Direzioni delle Unità Operative Complesse e la misurazione secondo i monitoraggi sopra citati, oltre all'aggiornamento delle schede di budget e la rinegoziazione di alcuni obiettivi a seguito della variazione della struttura organizzativa aziendale.

Di seguito si riportano gli accadimenti principali riguardanti il ciclo della performance relativo all'annualità 2023.

Nella seduta del 3.02.2023 l'OIV ha preso atto della **deliberazione del PIAO 2023-2025 con DDG n. 55 del 31.01.2023**, secondo le tempistiche vigenti, incluso il Piano della Performance 2023-2025, mentre l'aggiornamento del PTPCT era slittato in un momento successivo rispetto al PIAO 2023-2025, in quanto ANAC ne aveva prorogato la scadenza al 31.03.2023.

Si sottolinea come il Piano della Performance 2023-2025 fin dalla prima stesura includeva gli obiettivi di salute e funzionamento per l'anno 2023 deliberati dalla Giunta Regionale con DGR 1703 a fine dicembre 2022, superando pertanto una delle criticità sollevate negli anni precedenti.

Nella stessa seduta sono stati forniti i chiarimenti richiesti dall'OIV in merito alla classificazione delle quote di partecipazione di Azienda Zero del Consorzio Arsenal.

Nella seduta del 3.04.2023 sono stati presentati **il PTPCT 2023-2025, di cui l'OIV ha attestato la piena e completa regolamentazione** (non essendo richiesta da normativa la validazione del PIAO aggiornato con **DDG n. 197 del 31.03.2023**) e il **Documento di Direttive 2023**, deliberato con **DDG 198 del 31.03.2023** al fine di scendere dal piano strategico al piano operativo (non già riportato nel PIAO, nella sezione dedicata al Piano della Performance).

Il Presidente dell'OIV ha evidenziato come il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025 si presenti con una struttura più snella e l'importanza di assegnare risorse competenti per il controllo della corruzione. Ogni struttura di Azienda Zero è stata supportata per sviluppare e approfondire i controlli in materia, prevedendo un momento formativo in materia di antiriciclaggio con i Direttori delle Unità Operative Complesse di Azienda Zero, mentre nella scheda di budget è stato inserito un obiettivo generico volto alla riduzione del rischio frode: nell'ambito della mappatura dei processi aziendali è stata identificata un'azione di controllo laddove sia stato riscontrato un potenziale rischio frode.

E' stata accolta la proposta del Presidente dell'OIV di attivare **una struttura preposta alla gestione del PNRR**: Azienda Zero ha assegnato due risorse per svolgere un percorso formativo sul PNRR.

In merito al Documento di Direttive 2023, approvato con DDG n. 198 del 31.03.2023, Azienda Zero ha illustrato la nuova modalità di valutazione degli obiettivi 2023, aggiornata in merito ai criteri applicati della misurazione (gli obiettivi in corso non vengono più valutati), correlando maggiormente il grado di raggiungimento dei risultati con la quota di

produttività erogata negli acconti e accogliendo pertanto il suggerimento dato dall'OIV in sedute precedenti di assumere un atteggiamento più prudentiale.

**Il Presidente dell'OIV ha consigliato di recepire questa variazione nel documento di valutazione aziendale della Performance.**

**Il Presidente dell'OIV ha chiesto approfondimenti al fine di verificare l'assenza di sovrapposizione tra obiettivi di performance e progetti obiettivo relativi all'anno 2022.**

Nella seduta del 28.06.2023, l'OIV **ha validato la Relazione sulla Performance 2022**, deliberata con DDG n.424 del 28.06.2023, pur soffermandosi, in merito alla performance individuale, su valutazioni non differenziate (punteggio massimo a tutti) all'interno di alcune strutture. Ha ribadito inoltre la criticità nel disallineamento tra la valutazione Aziendale da parte della Regione rispetto alla performance organizzativa essendo sfasati i tempi di valutazione (la valutazione Aziendale da parte della Giunta Regionale avviene con molto ritardo rispetto alla valutazione della Performance interna all'Azienda).

In merito ai chiarimenti richiesti da parte dell'OIV nella seduta del 3.04.2023 sui progetti obiettivo e l'eventuale sovrapposizione con gli obiettivi dalle performance organizzativa, l'OIV ha suggerito di **eliminare, in futuro, i rischi di avere uguali obiettivi tra performance organizzativa e progetti obiettivo**; inoltre ha chiesto che la distribuzione dei premi per progetti obiettivi venisse maggiormente diversificata tra unità operative.

Nella seduta del 12.07.2023, l'OIV **ha approvato il primo monitoraggio intermedio 2023** della performance organizzativa ed individuale (prot. di Azienda Zero n. 19334 del 11.07.2023 e prot. n.19588 del 13.07.2023), potendo così constatare l'applicazione del nuovo criterio di misurazione e valutazione più prudentiale rispetto agli anni precedenti, in linea con gli acconti dei premi di produzione.

Nella seduta del 13.09.2022, oltre **all'approvazione della relazione sul funzionamento del sistema 2022 da parte dell'OIV**, dopo un'attenta analisi dei diversi punti sollevati in corso d'anno, è stata presentata da parte di Azienda Zero la nuova griglia per la rilevazione degli obblighi sulla trasparenza, prontamente validata dall'OIV per il caricamento nel portale entro il 15 settembre successivo.

Nella seduta del 08.11.2023 l'OIV ha validato **il secondo monitoraggio al 30 settembre 2023**, constatando che quasi due terzi dell'attività fosse stata svolta al 30.09, ma chiedendo di prestare attenzione alla coerenza tra la valutazioni degli obiettivi interni di Azienda Zero e la valutazione regionale degli obiettivi dati dalla Giunta Regionale ad Azienda Zero, pur conoscendo i tempi differenti di misurazione e valutazione.

Il Presidente dell'OIV ha suggerito pertanto di lavorare di più con le Regione per la modalità di misurazione in fase di assegnazione, e non in fase di valutazione, al fine di prevenire la maggior parte delle criticità.

Nella seduta del 16.02.2024 l'OIV ha preso atto della **deliberazione del PIAO 2024-2026 con DDG n. 120 del 31.01.2024**, secondo le tempistiche vigenti, incluso il Piano della Performance 2024-2026 ed il PTPCT 2024-2026.

Tra le novità introdotte nel PIAO è stato introdotto l'impatto delle risorse, finanziate con il PNRR, devolute per gli investimenti a carattere digitale, mentre, in merito al Piano Attuativo di Certificabilità di Bilancio (PAC) è stata data rilevanza alla Distribuzione per Conto (DPC).

Nell'ambito del PTPCT Azienda Zero ha presentato il nuovo modello aziendale per ridurre il rischio di frode, che ha trovato attuazione alimentando gli obiettivi operativi nelle schede di budget delle strutture di Azienda Zero per l'anno 2024.

La parte relativa al Piano della Performance è stata redatta in continuità con l'anno precedente, poiché gli obiettivi regionali previsti per il 2024 non erano ancora stati deliberati in fase di stesura del PIAO.

Gli obiettivi regionali sono stati assegnati ad Azienda Zero con DGR n. 72 del 29/01/2024. Una novità sono i SLA (Service Level Agreement), che pesano 12 punti su 80 degli obiettivi aziendali. I SLA nascono da un'esigenza della Regione, la quale definisce i livelli minimi di servizio che Azienda Zero deve garantire sulle richieste regionali.

Il Presidente dell'OIV si è espresso in merito ai SLA come obiettivi a medio-lungo termine da inserire pertanto nel PIAO con un aggiornamento successivo.

L'OIV ha rilasciato il parere positivo sull'aggiornamento della procedura aziendale del Ciclo della Performance sulla base della richiesta di delucidazioni posta all'ARAN, la quale ha chiarito che non devono essere erogati acconti di produttività ma solo quote di produttività, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati e suggerendo di approvare il documento con Delibera.

Il Presidente ha inoltre sottolineato che il 14/07/2023 è entrato in vigore il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ritenendo pertanto opportuno aggiornare l'attuale Codice di comportamento di Azienda Zero, adottato nel 2019, in particolare relativamente all'utilizzo dei social media, con successiva validazione da parte dell'OIV.

Nella seduta del 28.06.2024, l'OIV **ha validato la Relazione della Performance 2023**, deliberata con DDG n.406 del 28.06.2024, concludendo pertanto il ciclo della performance 2023, pur priva di una valutazione degli obiettivi aziendali da parte della Regione, in quanto non ancora pervenuta.

L'OIV ha potuto verificare **l'ottemperanza degli obblighi di pubblicazione** di Azienda Zero con successiva pubblicazione della griglia di attestazione nel portale da parte del Presidente dell'OIV.

Nella seduta del 10.07.2024 l'OIV **ha approvato il primo monitoraggio intermedio 2024** della performance organizzativa ed individuale (prot. di Azienda Zero n. 16860 del 09.07.2024 e prot. n.16879 del 09.07.2024), potendo così constatare l'applicazione della nuova procedura sul ciclo della performance deliberata con DDG n. 232 del 23.04.2024, come suggerito dall'OIV stesso nella seduta del 3.04.2023.

E' stata inoltre presentata ai componenti dell'OIV **l'aggiornamento del codice di comportamento, come richiesto nella seduta del 16.02.2024**, valutato conforme alla normativa e pertanto validato. Il Presidente dell'OIV ha preso atto della relazione CUG 2023 senza riportare alcuna osservazioni in merito.

A seguire le griglie sintetiche sull'attività svolta sul ciclo della Performance.

*Tab. 1 – A. Performance organizzativa 2023*

A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	Per gli obiettivi aziendali vi sono stati due monitoraggi intermedi (al 31.5 e al 30.9) con esiti positivi.
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio?	La Direzione Aziendale, la UOC Gestione Risorse Umane, i Direttori delle unità operative aziendali.
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	Nel secondo monitoraggio sono state aggiornate le schede di budget di alcune UUOO a seguito dell'adozione del nuovo atto aziendale con conseguente aggiornamento degli obiettivi.

## **B. Performance individuale<sup>1</sup>**

Il sistema di misurazione della performance individuale è stato condiviso con le OO.SS. negli accordi sottoscritti in data 30/5/2018 per la dirigenza e in data 6/7/2018 per il comparto.

In primo luogo è previsto che il Direttore di ciascuna unità operativa illustri ai propri dirigenti e collaboratori gli obiettivi di budget della struttura e successivamente avvii una discussione sufficientemente analitica sugli obiettivi individuali da raggiungere, affinché gli stessi siano il frutto di un confronto, tra il direttore e il dirigente o il collaboratore, sul contenuto dell'obiettivo, sulle modalità attuative e sulle condizioni entro cui l'obiettivo andrà conseguito. Il sistema prevede inoltre un continuo monitoraggio del progressivo raggiungimento degli obiettivi individuali – oltre che organizzativi – che si esplica in due momenti di verifica intermedia fissati alle date del 31 maggio e del 30 settembre di ciascun anno; al momento del monitoraggio intermedio è previsto un colloquio individuale e la

<sup>1</sup> Paragrafo a cura della UOC Gestione Risorse Umane  
 Relazione OIV sul funzionamento del sistema – Anno 2023

compilazione di una scheda, che per ciascun item utilizza un indicatore qualitativo (positivo o negativo). La valutazione positiva, a seguito del monitoraggio intermedio sia della performance organizzativa che individuale, consente l'erogazione entro il mese di luglio e entro il mese di novembre di un acconto pari al 35% della quota teorica spettante al singolo dipendente del comparto e pari al 25% per i dirigenti.

Il monitoraggio finale viene effettuato nel mese di giugno dell'anno successivo, al fine di poterne riportare una sintesi all'interno della Relazione sulla Performance, con conguaglio della quota effettivamente spettante entro il mese di settembre.

Nel mese di giugno 2023 è stato condotto il primo monitoraggio intermedio della performance individuale. Oltre alle schede di n. 9 dipendenti in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (tutte con valutazione positiva), sono state valutate 253 schede per n. 244 dipendenti in servizio effettivo presso Azienda Zero (in funzione di spostamenti tra diverse strutture o di diversi ulteriori incarichi durante l'anno): tutte le nr. 46 schede dei 39 dirigenti valutati e le nr. 207 schede del personale non dirigenziale del comparto hanno riportato una valutazione complessiva positiva. Nella seduta del 12/07/2023 l'OIV ha preso visione del Documento di Direttive, degli esiti della prima valutazione intermedia della performance organizzativa ed individuale. Come illustrato nelle relazioni sulla performance tutte le strutture erano in linea con gli obiettivi di budget e non sussistono casi di personale - dirigente o del comparto - con valutazioni insufficienti. Pertanto, l'OIV ha validato i risultati della performance organizzativa relativi alla prima valutazione intermedia, anche al fine della corresponsione del primo acconto della produttività e del risultato.

Nel mese di ottobre è stato condotto il secondo monitoraggio intermedio della performance individuale. Oltre alle schede di n. 9 dipendenti in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (tutte con valutazione positiva), sono state valutate 257 schede per n. 256 dipendenti in servizio presso Azienda Zero: tutte le nr. 42 schede dei 41 dirigenti valutati e le nr. 215 schede del personale non dirigenziale del comparto hanno riportato una valutazione complessiva positiva. L'OIV, nella seduta del 8/11/2023, ha preso atto dei risultati della misurazione della performance organizzativa ed individuale al 30 settembre ed ha validato il risultato del secondo monitoraggio degli obiettivi, anche al fine della corresponsione delle risorse incentivanti.

Le schede per la valutazione definitiva dell'anno 2023 sono state trasmesse dall'ufficio competente della UOC Gestione Risorse Umane alle singole strutture di Azienda Zero via email in data 29 aprile 2024 (prot. n. 10387/2024).

Sono state valutate per 262 dipendenti in servizio effettivo presso le strutture di Azienda Zero n. 276 schede (in funzione di spostamenti tra diverse strutture o di diversi ulteriori incarichi durante l'anno):

- per il personale del comparto sono stati valutati in totale n. 222 schede – di cui un dipendente con doppia scheda;
- per il personale dirigente sono stati valutati n. 41 dirigenti per un totale di n. 54 schede, tutti in prima fascia (valutazione fascia: 100-91).

Sono state altresì trasmesse la scheda di valutazione del dipendente in assegnazione temporanea presso il Tribunale di Padova (con nota prot. n. 10311 del 29/04/2024), e le schede dei n. 8 dipendenti in in assegnazione temporanea presso la Regione del Veneto (con nota prot. n. 10037 del 23/04/2023). Tali schede (di cui una relativa ad un dipendente in assegnazione temporanea solo per frazione d'anno), hanno tutte riportato una valutazione rientrante nella fascia più alta.

Si segnala che, oltre a tali schede, non sono stati considerati, nell'analisi delle schede valutate, i dipendenti per cui non vi erano elementi sufficienti per effettuare la valutazione ad esempio nei casi di personale con una presenza effettiva inferiore ai 40 giorni lavorati nel periodo di valutazione.

Di seguito le **tabelle relative al monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi e sull'erogazione dei premi.**

*Tab. 2 - B Performance individuale: valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance (anno 2023)*

	<b>Personale valutato (numero schede)</b>	<b>Periodo conclusione valutazioni (mese/anno)</b>	<b>Quota di personale con valutazione tramite colloquio con valutatore</b>	<b>Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?</b>
<b>Direttori di UOC *</b>	16	giugno 2023	100%	Si
<b>Dirigenti * **</b>	38	giugno 2023	100%	Si
<b>Non dirigenti **</b>	222	giugno 2023	100%	Si

\* di cui 4 dirigenti con doppia scheda in funzione dell'ulteriore incarico.

\*\* di cui 9 dirigenti con doppia scheda in funzione dell'ulteriore incarico.

\*\* di cui un dipendente del comparto con doppia scheda in funzione di spostamenti avvenuti in corso d'anno.

*Tab. 3 - Peso effettivo dei criteri di valutazione nella valutazione delle diverse categorie di personale (anno 2023)*

	<i>Contributo alla performance complessiva dell'am.ne</i>	<i>Obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità</i>	<i>Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori</i>	<i>Obiettivi individuali</i>	<i>Obiettivi di gruppo</i>	<i>Contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza</i>	<i>Competenze/ comportamenti organizzativi posti in essere</i>

<b>Direttori di UOC</b>	20%	15%	5%	-	-	20%	40%
<b>Dirigenti</b>	-	20%	-	20%	-	20%	40%
<b>Non dirigenti</b>	-	-	-	40 %	-	20%	40%

Tab. 4 - Distribuzione del personale\* per classi di punteggio finale\*\* (anno 2023)

	<b>100%- 91%</b>	<b>90%- 60%</b>	<b>inferiore al 60%</b>
<b>Direttori di UO</b>	100%	0%	0%
<b>Dirigenti</b>	100%	0%	0%
<b>Non dirigenti</b>	98.7%	1.3%	0%

\* La ripartizione è effettuata in base al numero di schede valutate.

\*\* Il punteggio finale è la somma di valutazione della performance individuale e valutazione della performance organizzativa

Tab. 5 - Totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato (anno 2023)

	<b>Importo massimo previsto (€)</b>	<b>Importo acconti erogati (€)</b>	<b>Mese e anno erogazione acconti</b>	<b>Importo da erogare a saldo (€)</b>
<b>Dirigenti Area Sanità *</b>	617.350,62 €	176.111,30 €	luglio 2023 novembre 2023	441.239,32 €
<b>Dirigenti Area PTA **</b>	658.058,77 €	248.202,15 €	luglio 2023 novembre 2023	409.856,62 €
<b>Non dirigenti ***</b>	2.525.938,22 €	1.177.203,20 €	luglio 2023 novembre 2023	1.348.735,02 €

\* Le somme indicate includono i residui dei fondi per la retribuzione delle condizioni di lavoro e per la retribuzione degli incarichi confluenti nel fondo di risultato ai sensi del CCNL.

\*\* Le somme indicate includono i residui del fondo per la retribuzione di posizione confluenti nel fondo di risultato ai sensi del CCNL.

\*\*\* Le somme indicate includono i residui 2022 del fondo condizioni di lavoro e incarichi ai sensi del CCNL del 21/05/2018 e, per l'anno 2023, i residui del fondo Incarichi, progr.economiche e ind.professionali e quota parte dei residui del fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi del CCNL del 2/11/2022.

Tab. 6 - Distribuzione del personale\* per classe di retribuzione finale\*\* (anno 2023)

	Mese di erogazione***	100%- 91%	89%- 60%	inferiore al 60%
<b>Direttori di UO</b>	settembre 2023	100%	0%	0%
<b>Dirigenti</b>	settembre 2023	100%	0%	0%
<b>Non dirigenti</b>	settembre 2023	98.7%	1.3%	0%

\* La ripartizione è effettuata in base al numero di schede valutate.

\*\* Il punteggio finale è la somma di valutazione della performance individuale e valutazione della performance organizzativa

\*\*\* Cedolini in fase di elaborazione

Tab. 7 - I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?

	Processo di valutazione		Erogazione dei premi	
	SI/NO	motivazione	SI/NO	motivazione
<b>Direttori di UO</b>	SI		SI	
<b>Dirigenti</b>	SI		SI	
<b>Non dirigenti</b>	SI		SI	

Tab. 8 - I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale?

	Processo di valutazione		Erogazione dei premi	
	SI/NO	motivazione	SI/NO	motivazione
<b>Direttori di UO</b>	SI		SI	
<b>Dirigenti</b>	SI		SI	
<b>Non dirigenti</b>	SI		SI	

Tab. 9 - Ricorsi e loro esiti

	Personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione	Personale per il quale le procedure	Personale per il quale le procedure sono state

	(numero)	sono state concluse (numero)	concluse con esito negativo per il ricorrente (numero)
<b>Direttori di UO</b>	0	0	0
<b>Dirigenti</b>	0	0	0
<b>Non dirigenti</b>	0	0	0

È tuttora in fase di definizione il calcolo della maggiorazione del premio individuale, prevista dai CCNL e disciplinata nell'accordo relativo all'attribuzione dei premi collegati alla performance sottoscritto con le OO.SS. del Comparto il 6 luglio 2018 e dagli accordi del 16 settembre 2021 e del 23 settembre 2021 rispettivamente per l'area della dirigenza Sanitaria e per l'area della dirigenza PTA, e spetta ai dipendenti che hanno ottenuto la valutazione più elevata e nella misura del 10 % del personale in servizio. Qualora il numero dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto superi la predetta percentuale, la maggiorazione sarà garantita, per quanto riguarda la dirigenza PTA, ai dirigenti con presenza effettiva in Azienda Zero con il medesimo incarico dirigenziale per l'intera annualità che hanno ottenuto il punteggio più elevato nell'anno precedente a quello di riferimento e, in maniera residuale, al personale che, nell'anno di riferimento, ha la maggior presenza in servizio al netto delle sole ferie e dei periodi di assenza per Covid-19, mentre, per quanto riguarda il Comparto e la dirigenza Sanitaria, al personale che ha garantito il maggior numero di giorni di presenza, al netto delle sole ferie.

Si rappresenta che per l'anno 2023 non è stata prevista la realizzazione di specifici progetti per il personale.

### C. Processo di attuazione del ciclo della performance

In merito all'effettivo funzionamento del processo, con la griglia seguente si vuole dare una rappresentazione schematica dell'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente sia in termini di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili.

Tab. 10 – C. Processo di attuazione del ciclo delle performance Struttura tecnica Permanente (STP)

	UOS Programmazione e controllo direzionale	Risorse dedicate al ciclo della performance	
		presso l'UOS Programmazione e controllo direzionale	presso l'UOC Gestione Risorse Umane
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	5	2 (una al 30% del tempo, una al 10%)	2 (una al 20% del tempo, una al 10%)
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente:			
<i>competenze economico-gestionali</i>	5	2	1

competenze giuridiche			1
altre competenze			
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:			
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne)	405.641,11 €	34.602,87 €	18.175,85 €
Costo di eventuali consulenze	0 €	0 €	0 €
Altri costi diretti annui	0 €	0 €	0 €
Costi generali annui imputati alla STP	0 €	0 €	0 €
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie?		La STP non ha un numero adeguato di personale per il complesso delle attività erogate dalla struttura. Il personale presente ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale.	

#### D. Infrastruttura di supporto

L'infrastruttura è parte fondamentale del ciclo della performance: la tabella seguente vuole dare una rappresentazione sintetica sull'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del processo, nonché dei sistemi di controllo di gestione e di controllo strategico, di contabilità generale e analitica, oltre a misurare il grado di integrazione tra il ciclo di bilancio e il ciclo della performance.

Tab. 11 – D. Infrastruttura di supporto: Sistemi Informativi e Sistemi Informatici

D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	<p>Proprio perché "sistema", ovvero insieme di strumenti, meccanismi ed elementi connessi verso un unico fine, il sistema di Controllo di Gestione è unico (ora UOS Programmazione e controllo direzionale). Si compone tuttavia di diversi processi, interrelati tra loro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● processo di budget;</li> <li>● rendicontazione economica trimestrale;</li> <li>● processo di valutazione individuale del personale (in capo all'UOC Gestione Risorse Umane);</li> <li>● processo di monitoraggio e rendicontazione agli Enti sovraordinati (Regione, Ministeri)</li> </ul>
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	Tutte le UOC di Azienda Zero

D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?	Modalità automatica	Modalità manuale	Nessuna
<i>Sistema di contabilità generale</i>	x		
<i>Sistema di contabilità analitica</i>	x		
<i>Protocollo informatico</i>	x		
<i>Sistema informatico di gestione del personale</i>		x	
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?	Modalità automatica	Modalità manuale	Nessuna
<i>Sistema informatico di Controllo strategico</i>		x	
<i>Sistema di valutazione del personale</i>		x	
D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?		x	
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?			
<i>Sistema di contabilità generale</i>	x		
<i>Sistema di contabilità analitica</i>		x	

## E. Trasparenza e Anticorruzione - Attività

In continuità con il triennio precedente, con Decreto del Commissario n. 101 del 19.2.2021, l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2021-2023 è stato confermato in capo al Direttore della UOC Convenzioni e Assicurazioni SSR, struttura aziendale che, con successiva DDG n. 30 del 23.1.2023, è stata rimodulata in UOC Affari Legali, Convenzioni e Assicurazioni SSR.

Anche per l'anno 2023 l'attività del RPCT è stata supportata da un'unità di personale con incarico di funzione afferente all'attuale UOC Affari Legali, Convenzioni e Assicurazioni SSR e in collaborazione con l'unica risorsa della UOC Internal Audit che, con la già citata DDG n. 30/2023, è divenuta funzione in Staff alla Direzione Generale.

Come già sopra ricordato, a norma del Decreto Legge n. 80 del 9.6.2021, convertito dalla Legge n. 113 del 6.8.2021 e di quanto previsto dal DPR n. 81/2022, a far data dal 2023 anche il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - PTPCT è confluito nel documento denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO" che ogni Pubblica Amministrazione con oltre cinquanta dipendenti deve predisporre per razionalizzare le proprie azioni di programmazione.

Va, altresì, ricordato che, in ragione dell'approvazione tardiva, da parte di ANAC, del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Delibera del Consiglio ANAC n. 7 del 17.1.2023), è stato

differito al 31.3.2023 il termine per l'approvazione della sezione del PIAO relativa alla programmazione delle attività di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Pertanto, a fronte dell'adozione, con DDG n. 55 del 31.1.2023, del documento aziendale "PIAO 2023-2025", l'approvazione della sottosezione relativa alla "Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" è stata adottata solo con successiva DDG n. 197 del 31.3.2023, in continuità, comunque, con il precedente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 di Azienda Zero.

Inoltre, come da indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 predisposto da ANAC, si è proceduto all'aggiornamento dell'"Elenco obblighi di pubblicazione" - Allegato 1 al PIAO - che ha portato all'individuazione, per ciascuna struttura aziendale, della figura del Responsabile dell'elaborazione / trasmissione / pubblicazione dei dati, del Responsabile del monitoraggio (soggetto che per Azienda Zero corrisponde al Direttore apicale di UOC) e della tempistica di pubblicazione (attualmente standardizzata in 30 gg dalla data di disponibilità del dato).

Nel segnalare che, sempre dal 2023, la Regione del Veneto ha stralciato l'obiettivo Aziendale in precedenza assegnato, relativo all'onere di monitoraggio del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte di tutte le restanti Aziende Sanitarie venete, si riferisce che, nell'arco del 2023, sono state periodicamente effettuate le necessarie verifiche presso ciascun referente di struttura aziendale dando evidenza, in termini, all'OIV, del corretto adempimento degli obblighi aziendali e, alla Regione del Veneto, degli adempimenti che rappresentano anche obiettivi aziendali.

Tra le attività si annovera, in particolare, quella condotta con la UOC CRAV per allineare il portale aziendale agli oneri informativi posti in capo al Responsabile Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA) e quelli connessi alla realizzazione degli interventi PNRR per i quali la Regione del Veneto ha conferito ad Azienda Zero delega e ruolo di soggetto attuatore, ovvero:

- M6C2 Investimento 1.3.1 "Rafforzamento della infrastruttura tecnologica del Fascicolo Sanitario Elettronico e degli Strumenti per la raccolta, elaborazione analisi dei dati e la simulazione;
- componente 2 Investimento 1.3.1b "Rafforzamento infrastruttura tecnologica e strumenti per la raccolta, l'elaborazione, l'analisi dei dati e la simulazione (FSE) - Adozione e utilizzo del FSE da parte delle Regioni".

Relativamente all'attività di prevenzione della corruzione, nel corso dell'anno 2023, a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 121 del 25.5.2023 del provvedimento della Banca d'Italia recante "Indicatori di anomalia dell'Unità di Informazione finanziaria per l'Italia (UIF)", con DDG n. 864/2023 è stato aggiornato il "Regolamento aziendale in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo" adottato precedentemente con DDG n. 195/2021 e sono stati organizzati, in merito, momenti formativi rivolti dapprima ai Direttori delle Unità Operative Complesse e ai funzionari delle strutture aziendali maggiormente a rischio corruttivo provvedendo, altresì, a fornire loro

anche degli strumenti operativi finalizzati ad una migliore individuazione delle operazioni a rischio.

In un secondo momento, mediante sottoscrizione di atto convenzionale con la Regione del Veneto (approvato con DDG n. 711/2023) è stato fornito accesso a tutti i dipendenti aziendali alla piattaforma e-learning regionale (cd. VeLe) per la formazione obbligatoria in materia di Antiriciclaggio e facoltativa in materia di Anticorruzione e Trasparenza e Privacy.

Infine nel 2023, in alcuni processi aziendali dove il lavoro di Control Risk Self Assessment (CRSA) fatto sui processi negli anni 2021-2022 aveva evidenziato un valore di potenziale rischio frode medio/alto, con l'aiuto dell'owner del processo si è messo in atto un'azione di mitigazione al fine di ridurre il valore del rischio individuato.

## F. Definizione e gestione degli standard di qualità

In questa sezione vengono sintetizzate le azioni poste in essere dall'amministrazione per il controllo della qualità dei servizi erogati per la gestione dei reclami e delle class action.

Tab. 13 – F. definizione e gestione degli standard di qualità

F.1 L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> In parte: procedure di autorizzazione all'esercizio, istruttorie di HTA e valutazione investimenti, lead time trasferimenti finanziari
F.2. Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input checked="" type="checkbox"/> No
F.3. Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire class action <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No
F.4. Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione

## G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Le migliorie apportate triennio 2020-2022 sui processi aziendali, su suggerimento dell'OIV sono state:

- sistema di obiettivi più performante relativamente alla performance organizzativa;
- supporto nel rispetto della tempistica e degli adempimenti del ciclo della Performance durante la fase di emergenza sanitaria;
- avvio del CUG;
- miglioramento automazione amm.ne trasparente;
- attenzione posta su indicatori oggettivamente misurabili;
- trasparenza: resa visibile all'utente interno/esterno la data di caricamento dei file da parte delle diverse strutture aziendali;
- timing processo budget: Piano performance 2023-2025 completo sin dall'inizio degli obiettivi aziendali assegnati dalla giunta regionale; intercorsi 2 mesi tra negoziazione e 1 monitoraggio nell'anno 2023.

Le segnalazioni emerse durante il ciclo della performance 2023 vengono di seguito riportate con le eventuali risoluzioni.

<b>Ambito (organizzativo-individuale-trasparenza)</b>	<b>Segnalazione OIV</b>	<b>Data seduta</b>	<b>Migliorie apportate da Azienda Zero nel processo</b>
Piano anticorruzione	L'OIV richiede approfondimenti su risorse e attività messe in campo in quest'ambito	03.04.2023	Prevista per Direttori di struttura una adeguata formazione in merito; inserito obiettivo di budget 2023 per ridurre il rischio frode;
	L'OIV suggerisce l'attivazione di una struttura per la gestione PNRR	03.04.2023	Assegnate due risorse alla formazione PNRR; è stato presentato nella seduta 16.02.2024 il nuovo modello aziendale per ridurre il rischio di frode inserito nel PIAO 2024, con attuazione nel ciclo performance 2024
Performance organizzativa	L'OIV richiama ad una atteggiamento prudenziale nella valutazione degli obiettivi inseriti nella scheda di budget delle strutture aziendali	03.04.2023	Il documento direttive 2023 riporta i criteri di misurazione performance organizzativa, più prudenziali; viene deliberata la nuova procedura ciclo performance DDR 232 del 23.04.2024, presentata e approvata dall'OIV nella seduta del 16.02.2024
	L'OIV evidenzia il disallineamento tra la valutazione Aziendale da parte della Regione rispetto alla performance organizzativa essendo sfasati i tempi di valutazione	28.06.2023	Accolto il suggerimento dell'OIV di lavorare di più con la Regione per la modalità di misurazione in fase di assegnazione, e non in fase di valutazione, al fine di prevenire la maggior parte delle criticità
	In merito ai SLA, visti come obiettivi a medio-lungo termine, l'OIV suggerisce di inserire i SLA nel PIAO con un aggiornamento successivo.	16.02.2024	Accolta osservazione
Performance individuale	L'OIC chiede di aggiornare procedura di contestazione della valutazione individuale inserendo anche tempistiche	08.11.2022	Come già segnalato verbalmente all'OIV, in mancanza di procedura formalizzata condivisa con i sindacati, Azienda Zero segue l'iter generale previsto di contestazione della valutazione al superiore gerarchico.

	L'OIV chiede approfondimenti al fine di verificare l'assenza di sovrapposizione tra obiettivi di performance e progetti obiettivo relativi all'anno 2022.	03.04.2023	Forniti gli approfondimenti richiesti e accolto il suggerimento di non inserire i progetti obiettivo tra gli obiettivi di budget
	L'OIV attenziona sulle valutazioni non differenziate all'interno di alcune UUOO	28.06.2023	Accolta osservazione
Varie	L'OIV suggerisce un aggiornamento del Codice di comportamento di Azienda Zero, adottato nel 2019, in particolare relativamente all'utilizzo dei social media, con successiva validazione da parte dell'OIV	16.02.2024	Presentato all'OIV l'aggiornamento del codice di comportamento nella seduta del 10.07.2024, valutato conforme alla normativa e pertanto validato dall'OIV stesso
	L'OIV chiede la presentazione della relazione CUG		Presentata la relazione CUG all'OIV nella seduta del 10.07.2024, senza osservazioni

Dalla tabella si evince lo sforzo di Azienda Zero di apportare tempestivamente le migliorie al fine di ottemperare alle richieste o ai suggerimenti dati dall'OIV.

## H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha effettuato le attività di verifica attraverso riunioni: di seguito le date in cui si è riunito con l'amministrazione e le modalità:

Tab. 14 – Elenco sedute OIV e ordine del giorno

Data	In presenza	In modalità mista	Ordine del giorno
03.02.2023	- Struttura di supporto - Direzione Strategica - Invitati Azienda Zero	- OIV	1) PIAO 2023-2025; 2) Quote partecipazione di Azienda Zero Consorzio Arsenal; 3) Varie ed eventuali.
03.04.2023	- Struttura di supporto - Invitati Azienda Zero	- OIV	1) Presentazione PTPCT; 2) Aggiornamento ciclo Performance 2023; 3) Chiarimenti su progetti obiettivo; 4) Varie ed eventuali.

28.06.2023	- Struttura di supporto - Direzione Strategica - Invitati Azienda Zero	- OIV	1) Validazione della relazione sulla performance 2022 2) Relazione progetti obiettivo 2022 3) Varie ed eventuali.
12.07.2023	- Struttura di supporto - Invitati Azienda Zero	- OIV	1) Validazione risultati 1° monitoraggio performance organizzativa ed individuale; 2) Varie ed eventuali.
13.09.2023	- Direzione strategica - Struttura di supporto	- OIV	1) Approvazione Relazione dell'OIV sul funzionamento del sistema -Anno 2022 2) Amministrazione e Trasparenza: approvazione nuova griglia; 3) Varie ed eventuali.
08.11.2023	- Struttura di supporto - Invitati Azienda Zero - Direzione strategica	- OIV	1) Approvazione seconda valutazione intermedia; 2) Aggiornamento obiettivi 2023 di Azienda Zero assegnati dalla Regione; 3) Varie ed eventuali.
16.02.2024	- Struttura di supporto - Invitati Azienda Zero	- OIV	1) Illustrazione PIAO 2024-2026 e presa visione da parte OIV; 2) Parere OIV su aggiornamento sistema di misurazione e valutazione della Performance aziendale; 3) Varie ed eventuali.
28.06.2024	- Struttura di supporto - Invitati Azienda Zero - Direzione strategica	- OIV	1) Assolvimento obblighi di pubblicazione 31.05.2024 e relativi all'anno 2023; 2) Validazione della Relazione sulla performance 2023; 3) Varie ed eventuali
10.07.2023	- Struttura di supporto - Invitati Azienda Zero	- OIV	1) Approvazione 1° monitoraggio intermedio 2024 della performance organizzativa ed individuale 2) Aggiornamento Codice Comportamento 3) Relazione CUG; 4) Adempimenti Trasparenza; 5) Varie ed eventuali.

Durante gli incontri l'OIV ha potuto analizzare il sistema di gestione della performance e i meccanismi di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso, prevalentemente:

- la visione degli atti e dei documenti aziendali, che sono stati presentati durante gli incontri e resi disponibili online;
- i colloqui con i dirigenti aziendali e con i vertici aziendali, con il direttore di UOS Programmazione e Controllo Direzionale, il direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane e il Responsabile della trasparenza e anticorruzione.

Padova, 4 Febbraio 2025

Presidente, Dott. Massimo Romano



---

Componente, Dott. Gianluigi Masullo



---

Componente, Dott.ssa Federica Franchini

---