

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

2012 - 2014

ai sensi del' art. 11 comma 2 e 8, lettera a), Decreto Legislativo 150/09



PREMESSA

La trasparenza è una regola generale che coinvolge ogni determinazione pubblica e rappresenta il principio costituzionale di buon andamento e imparzialità, canonizzato nell'articolo 97 della Carta Costituzionale. Ne consegue che in ambito sanitario le finalità di pubblico interesse devono sempre consentire di comprendere i percorsi decisionali del management garantendo, allo stesso tempo, l'informazione di tutti i soggetti coinvolti nel processo assistenziale.

Trasparenza e partecipazione sono i pilastri basilari delle regole di condotta delle aziende, consentendo alla parte privata – il cittadino utente– di comprendere appieno le decisioni adottate, confermando la tendenziale coincidenza tra obiettivi perseguiti e utilizzo del potere conferito all'organo di gestione ed ai responsabili dell'erogazione del servizio.

La portata del concetto di trasparenza così come adottato dall'art. 11 del d.lgs. 150 del 2009 quindi comporta l'accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, agli obiettivi, agli indicatori relativi agli andamenti gestionali, all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione (...) (articolo 11, comma 1). Può dunque comprendersi facilmente la nuova e rivoluzionaria accezione del principio di trasparenza ancorato fino ai nostri giorni alle previsioni dell'art. 24 c. 3 della L. 241/1990 secondo cui "non sono ammissibili istanze di accesso preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni", laddove, oggi il legislatore permette proprio forme diffuse di controllo sociale dell'operato delle aziende sanitarie e delinea, quindi, un diverso regime di accessibilità alle informazioni.

La finalità principale che il legislatore vuol perseguire attraverso il meticoloso sistema di pubblicità dell'azione amministrativa è sicuramente costituita dal miglioramento nell'uso delle risorse, dallo sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica nonché di buona gestione delle risorse pubbliche. E più precisamente con riferimento alla legalità e alla cultura dell'integrità, la pubblicazione di determinate informazioni risulta strumentale alla prevenzione della corruzione nelle aziende sanitarie. In questo senso, è riconoscibile un legame di tipo funzionale tra la disciplina della trasparenza e quella della lotta alla corruzione.

Anche la pubblicazione dei codici di comportamento sui siti istituzionali delle singole aziende sanitarie si inserisce nella logica dell'adempimento di un obbligo di trasparenza.

Non è superfluo notare come la disciplina della trasparenza che vale per le aziende sanitarie rientra nei livelli essenziali delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera m), della Costituzione, oggetto della competenza esclusiva del legislatore statale.

Oltre il profilo statico consistente nella pubblicizzazione di categorie di dati attinenti alle PP. AA. Per finalità di controllo, la trasparenza presenta un profilo dinamico correlato direttamente alla performance nell'ottica di un miglioramento "continuo".

Il programma della trasparenza, da un lato, rappresenta uno degli aspetti fondamentali della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo della performance, dall'altro, permette di rendere pubblici agli stakeholder di riferimento, con particolare attenzione agli out come e ai risultati desiderati/conseguiti, proprio quelli che saranno i contenuti del Piano della performance e, a consuntivo, della Relazione sulla performance.

L'articolazione ed i contenuti del presente strumento applicativo, quindi, si ispirano alle "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", emanate, con Delibera n. 105 del 15 ottobre 2010, dalla CIVIT, ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera e), e comma 8, del decreto. Si è altresì tenuto conto delle precisazioni contenute nella delibera CIVIT n° 2 del 2012.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità adottato è strutturato nelle seguenti parti:

- I. L'azienda ASL 4 Lanusei : uno sguardo d'insieme
- II. Limiti alla pubblicità dei dati
- III. Insieme delle informazioni da inserire sul sito internet dell'Azienda
- IV. Descrizione delle modalità di pubblicazione
- V. Descrizione delle iniziative
- VI. Sezione programmatica: azioni e tempi d'attuazione
- VII. Collegamento con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e con il Piano triennale della performance
- VIII. Descrizione del processo di coinvolgimento degli stakeholder
- IX. Adempimenti in materia di Posta elettronica certificata (PEC)
- X. Organizzazione delle Giornate della trasparenza
- XI. Strutture competenti e risorse dedicate.

I. L'AZIENDA ASL 4 LANUSEI : UNO SGUARDO D'INSIEME

1.2 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

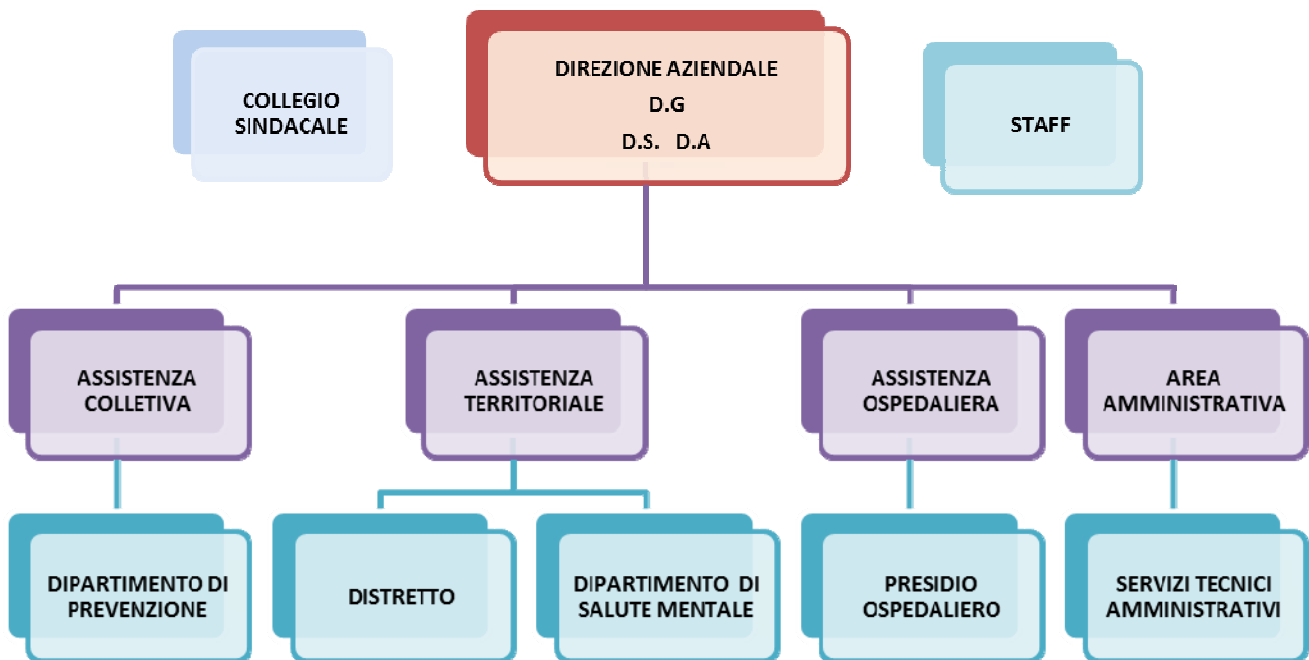
L'ASL di Lanusei è un ente con personalità giuridica pubblica.

L'Azienda Sanitaria è stata costituita nel 1956 ed ha la sua sede legale a Lanusei in Via Piscinas n. 5.

Svolge le funzioni assegnate di tutela e di promozione della salute degli individui e della collettività nel territorio della Provincia di Ogliastra composta da 23 comuni: Arzana, Bari Sardo, Baunei, Cardedu, Elini, Gairo, Girasole, Ilbono, Jerzu, Lanusei, Loceri, Lotzorai, Osini, Perdasdefogu, Seui, Talana, Tertenia, Tortolì, Triei, Ulassai, Urzulei, Ussassai, Villagrande Strisaili.

In seguito all'applicazione dell'Atto Aziendale la Asl di Lanusei ha attualmente la seguente configurazione organizzativa:

- l'area di governo è data dalla Direzione Aziendale, dai servizi di Staff e dal Collegio Sindacale
- l'area produttiva è data dalle strutture che garantiscono i livelli essenziali di assistenza, ovvero assistenza collettiva, territoriale e ospedaliera, affiancate dall'area amministrativa che funge da supporto alle attività sanitarie.



L'assistenza collettiva è fornita dal Dipartimento di prevenzione. Il Dipartimento promuove il carattere unitario della gestione e della organizzazione delle strutture afferenti e la massima integrazione multidisciplinare tra servizi medici e veterinari.



Il livello di assistenza territoriale è garantito dal Distretto Territoriale e dal Dipartimento della Salute Mentale e Dipendenze.

Il Distretto costituisce il luogo dell'integrazione tra assistenza sanitaria ed assistenza sociale. Il Distretto è sede di erogazione di tutta l'attività sanitaria e sociosanitaria delle strutture territoriali, delle strutture residenziali e semiresidenziali e dell'attività specialistica ambulatoriale effettuata dagli ambulatori dell'Ospedale. L'ambito territoriale di competenza del Distretto comprende tutti i 23 comuni facenti parte della Provincia dell'Ogliastra. Il Distretto è centro di riferimento per l'accesso a tutti i servizi dell'ASL attraverso il PUA (punto unico di accesso), è polo unificante di tutti i servizi sanitari, socio-sanitari e socio-assistenziali territoriali ed è sede di gestione e coordinamento operativo e organizzativo dei servizi territoriali, del Piano Locale Unitario dei Servizi (PLUS), dell'assistenza protesica e dell'assistenza integrativa.

Il DSMD intende dare risposta alle problematiche coinvolte nel campo della salute mentale e delle dipendenze patologiche, all’impatto sul tessuto sociale, agli strumenti ed interventi utili a fornire le risposte nel campo della prevenzione, cura, riabilitazione ed inclusione sociale; alla frequenza con la quale le due condizioni di disturbo mentale e dipendenza patologica convivono nella persona, nella famiglia e nella comunità. Il Dipartimento tende pertanto a promuovere un progressivo incremento dell’integrazione fra i due ambiti di intervento, pur rispettando le competenze e le specializzazioni acquisite nei due settori.



L’assistenza ospedaliera è garantita dal Presidio Nostra Signora della Mercede di Lanusei e dalla Casa di Cura Tommasini di Jerzu.

Il presidio di Lanusei offre assistenza in regime di ricovero ordinario, day hospital, day surgery, day service e specialistica ambulatoriale. L’organizzazione è di tipo dipartimentale con due dipartimenti, uno chirurgico ed uno medico, più un’area dei servizi.

CONTO ECONOMICO

DESCRIZIONE	2.009	2.010	2.011
VALORE DELLA PRODUZIONE	87.874	92.113	91.496
COSTI DELLA PRODUZIONE	87.232	90.034	93.499
a) acquisti di beni	7.917	9.455	10.297
a1) acquisti di beni sanitari	6.882	8.353	9.123
a2) acquisti di beni non sanitari	1.035	1.102	1.174
b) acquisti di servizi	42.468	43.284	46.188
b1) acquisti di servizi sanitari	37.808	38.068	40.659
b2) acquisti di servizi non sanitari	4.660	5.216	5.529
PROVENTI E ONERI FINANZIARI	- 89	89	132
PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	- 977	- 568	- 183
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	- 424	1.600	- 2.054
TOTALE IMPOSTE E TASSE	2.331	2.474	2.565
RISULTATO DI ESERCIZIO	- 2.755	- 874	- 4.619

ONCOLOGIA



Fonte Asl Lanusei 2011



Fonte Asl Lanusei 2011

1.3 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE AZIENDALE

La missione della Asl di Lanusei è

“garantire la tutela della salute dei cittadini che gravitano nella Provincia, in accordo alle disposizioni e ai programmi nazionali e regionali e secondo gli indirizzi della Conferenza Provinciale, rendendo accessibile ed omogenea l’offerta dei servizi e delle prestazioni di assistenza”.

L’azienda di Lanusei promuove e diffonde i principi che devono sottendere l’agire di tutti gli operatori che si riportano di seguito:

- Universalità
- Equità nell’accesso
- Tempestività delle cure
- Rispetto della dignità umana
- Garanzie di sicurezza
- Senso di appartenenza di tutti gli operatori
- Appropriatezza clinica e organizzativa
- Integrazione tra tutti i servizi
- Efficacia efficienza ed economicità
- Trasparenza

Attraverso la visione la Direzione Aziendale dichiara quale sia lo scenario futuro della sanità nel territorio che si possa definire “desiderabile” a seguito dello sviluppo dei programmi e dei progetti dichiarati. La visione della Asl di Lanusei è: **“garantire a tutti i cittadini residenti e non nella Provincia dell’Ogliastra, condizioni di vita e di salute di elevata qualità mettendo a disposizione un’ampia gamma di servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione diffusi nel territorio che rispondano, con tempestività, ai bisogni di salute ed alle aspettative della popolazione, guidati dai principi di responsabilità sociale, trasparenza, imparzialità dell’azione amministrativa e nel rispetto della dignità e della professionalità di tutti gli operatori operanti nella provincia. L’azienda sviluppa la promozione della salute come strumento di crescita dei cittadini al fine di consentire scelte consapevoli di salute.”**

II. LIMITI ALLA PUBBLICITÀ DEI DATI

Prendendo spunto dalla delibera CIVIT n. 105 del 2010 si sottolinea come non tutti i dati che riguardano le PP. AA. e i loro dipendenti sono soggetti alla pubblicizzazione sui siti istituzionali. La pubblicazione di alcune categorie di dati è soggetta ai limiti imposti dalla legge. Per comprendere ciò bisogna acquisire la consapevolezza che trasparenza e protezione dei dati personali (diritto alla riservatezza) costituiscono l'uno il limite dell'altro.

A tal proposito occorre richiamare l'articolo 1 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali, di seguito "Codice"), che statuisce: "Chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale". La "prestazione" è oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale nella misura in cui, direttamente o indirettamente, attenga allo svolgimento di una funzione pubblica nell'ambito del SSN.

Da un punto di vista soggettivo, l'espressione "chiunque sia addetto ad una funzione pubblica" ricomprende, tendenzialmente, tutti coloro che nel sistema sanitario nazionale siano addetti ad una funzione di rapporto con il pubblico, indipendentemente dalla posizione rivestita e dal titolo di legittimazione e dunque riguarda:

- Capi dipartimento
- Direttori di struttura complessa
- Dirigenti aventi responsabilità gestionali
- Qualsiasi figura dirigenziale alla quale, nell'organizzazione aziendale, è affidata la responsabilità di gestione delle risorse umane.
- Posizioni organizzative e titolari di funzioni di coordinamento

A garanzia di quanto detto opera il principio di proporzionalità che è volto a garantire che i dati pubblicati e i modi di pubblicazione siano pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità indicate dalla legge nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati, anche alla luce delle delibere del Garante in materia di protezione dei dati personali, e comporta altresì la necessità di provvedere all'archiviazione dei dati non più aggiornati, con particolare riguardo ai dati informativi inerenti al personale dipendente.

Per quanto riguarda i dati sensibili (articolo 4, comma 1, lettera d), del Codice) e i dati che prevedono implicazioni consimili (è, ad esempio, il caso dei dati inerenti a soggetti che si trovano in situazioni economiche disagiate o dei dati riguardanti soggetti appartenenti a categorie protette cui sono destinate agevolazioni e titoli di preferenza), il contemperamento può essere realizzato mediante specifiche modalità di protezione, quali la profilazione in forma anonima dei dati o l'inaccessibilità ai dati stessi da parte dei motori di ricerca, fermo restando comunque il generale divieto di pubblicare i dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati (articoli 22, comma 8; 65, comma 5; 68, comma 3, del Codice).

III. INSIEME DELLE INFORMAZIONI DA INSERIRE NEL SITO INTERNET DELL'AZIENDA

Le categorie di dati e informazioni che, alla luce del contesto normativo delineato in premessa sono soggette ad obblighi di pubblicazione, sono riportate schematicamente di seguito:

Decreto legislativo 150/2009

DATO DA PUBBLICARE	U.O. COMPETENTE	PARAMETRO DI TRASPARENZA
Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il relativo stato di attuazione	Affari Generali	Pubblicazione all'interno della Sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" raggiungibile da un link chiaramente identificabile posto nell'homepage del sito istituzionale
Il piano della performance	Programmazione e Controllo	
La relazione sulla performance	Programmazione e Controllo	
L'ammontare complessivo dei premi stanziati collegati alla performance	Risorse Umane	
L'ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Risorse Umane	
L'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti, sia per i dipendenti del comparto	O.I.V.	
I nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile della struttura tecnica di supporto	Programmazione e Controllo	
I nominativi e i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative	Risorse Umane	
Le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato		

I curricula e le retribuzioni del Direttore Generale, del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo	Risorse Umane	
La contrattazione nazionale per l'area della dirigenza Medica, SAPT e quella relativa ai dipendenti del comparto	Risorse Umane	
La contrattazione integrativa	Risorse Umane	
Il codice disciplinare	Risorse Umane	
Dati relativi ad incarichi e consulenze esterne	Affari Generali	

Decreto legislativo 82/2005 codice dell'amministrazione digitale

DATO DA PUBBLICARE	U.O. COMPETENTE	PARAMETRO DI TRASPARENZA
L'organigramma e l'articolazione degli uffici	Programmazione e Controllo	Servizio di consultazione costantemente disponibile in homepage con un link; un elemento chiaramente indirizzato da un'etichetta esplicativa; informazioni costantemente aggiornate
L'elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali attive	Programmazione e Controllo	Visibile associazione al nome e cognome del dipendente responsabile dell'ufficio destinatario o descrizione della funzione cui la casella è riservata
L'elenco delle caselle di posta elettronica certificata	Programmazione e Controllo	Visibilità all'interno della testata ovvero collocazione in posizione privilegiata per visibilità della home page del sito
Le pubblicazioni, i messaggi di informazione e di comunicazione		Semplice consultabilità e reperibilità all'interno del sito

L'elenco dei concorsi	Risorse Umane	In evidenza nella home page del sito; indirizzato dalla etichetta "Bandi di gara"
L'elenco dei bandi di gara	Acquisti/Tecnico Logistico	

Legge n. 69 del 2009 (sviluppo economico e semplificazione)

DATO DA PUBBLICARE	U.O. COMPETENTE	PARAMETRO DI TRASPARENZA
I tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per Cdr		Collocazione all'interno della Sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" posta nell'homepage del sito istituzionale
La pubblicità legale; albo pretorio		Agile consultazione dalla homepage del sito; indirizzata dalla etichetta "Pubblicità legale" ovvero, "Albo pretorio"

Ulteriori adempimenti previsti

DATO DA PUBBLICARE	U.O. COMPETENTE	PARAMETRO DI TRASPARENZA
Guida in linea- Faq- motore di ricerca indicizzato		Pubblicazione in apposita sezione dedicata
Schemi e modelli di presentazione istanze (se disponibili)		
Link alle home page di altri Enti Pubblici		
Comunicazioni sindacali		

I contenuti verranno aggiornati quotidianamente anche attraverso feed RSS e saranno fruibili sul sito istituzionale. Sarà possibile per gli utenti fornire i feedback e le valutazioni relative alla qualità delle informazioni pubblicate nei

termini di precisione, completezza, correttezza e tempestività, al fine di coinvolgere i cittadini nell'attività dell'Amministrazione.

Oltre a quanto previsto dalla normativa sopra richiamata, al fine di rendere ancora più incisiva l'azione volte alla partecipazione dei cittadini l'azienda, tenuto conto dei propri settori di attività e dei propri procedimenti, ritiene opportuna la pubblicazione dei seguenti ulteriori contenuti:

A. Area della Dirigenza Medica e veterinaria, sanitaria non medica e amministrativa, professionale e tecnica.

Normativa e regolamenti relativi al personale della Dirigenza MV, SANM E ATP

CONTENUTO MINIMO	RIFERIMENTO NORMATIVO	PARAMETRO DI TRASPARENZA
Regolamento di graduazione delle funzioni dirigenziali per l'area medico-veterinaria, sanitaria non medica ed amministrativa, tecnica e professionale	CCNL 3/11/2005 della Dirigenza art 6. Co. 1 lettera B e SS. MM. II.	Apposita sezione dedicata "normativa e regolamenti"
Regolamento di valutazione permanente	CCNL 3/11/2005 art 25 e ss.	
Protocollo applicativo del sistema premiante	CCNL 1994-97 art. 62.	

B. Area del comparto

Normativa e regolamenti relativi al personale del Comparto

CONTENUTO MINIMO	RIFERIMENTO NORMATIVO	PARAMETRO DI TRASPARENZA
Regolamento di conferimento, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative	CCNL del Comparto 07/04/1999, art 20	

Regolamento di conferimento, graduazione e valutazione del personale che svolge funzioni di coordinamento	CCNL del Comparto 20/09/2001, art 10	Apposita sezione dedicata "normativa e regolamenti"
Regolamento di valutazione permanente del personale del comparto	CCNL del Comparto 07/04/1999, art 35	
Regolamento attribuzione fasce economiche	CCNL del Comparto 07/04/1999, art 35	
Regolamento per passaggi di categoria	CCNL del Comparto 07/04/1999, art 16	
Regolamento per passaggi interni alla stessa categoria	CCNL del Comparto 07/04/1999, art 17	
Protocollo applicativo sistema premiante	CCNL del Comparto 1994-97, art 47	

IV. Descrizione delle modalità di pubblicazione

Nel dare corretta attuazione al principio di trasparenza assume particolare rilievo non solo la pubblicazione “statica” dei dati ma anche la loro posizione “dinamica”, che si sostanzia in un’attività di costante aggiornamento del sito.

I dati delle aziende sanitarie, secondo le previsioni normative, dovranno essere pubblicati secondo schemi che ne garantiscano la facile lettura e l’immediata accessibilità con chiarezza e semplicità. A tal fine, in attuazione delle Deliberazioni CIVIT dell’art. 4 della Direttiva 8/09 del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione e delle successive “linee guida” del 26.07.2010, la costruzione del sito sarà ispirata seguenti principi:

Principi	Declinazioni
<u>Percezione</u>	Le informazioni e i comandi necessari per l'esecuzione dell'attività devono sempre essere disponibili e percettibili
<u>Comprensibilità</u>	Le informazioni e i comandi necessari per l'esecuzione delle attività devono essere facili da capire e da usare
<u>Operabilità</u>	Le informazioni e i comandi devono consentire una scelta immediata delle azioni necessarie al raggiungimento dell'obiettivo voluto
<u>Coerenza</u>	I simboli, i messaggi e le azioni devono avere lo stesso significato in tutto il sito
<u>Tutela della salute</u>	Il sito deve possedere caratteristiche idonee a salvaguardare il benessere psicofisico dell'utente
<u>Sicurezza</u>	Il sito deve possedere caratteristiche idonee a fornire transazioni dati affidabili, gestiti con adeguati livelli di sicurezza
<u>Trasparenza</u>	Il sito deve comunicare all'utente lo stato, gli effetti delle azioni compiute e le informazioni necessarie per la corretta valutazione delle modifiche effettuate sul sito stesso
<u>Facilità di apprendimento</u>	Il sito deve possedere caratteristiche di utilizzo di facile e rapido apprendimento
<u>Aiuto e documentazione</u>	Le funzionalità di aiuto, quali le guide in linea e la documentazione sul funzionamento del sito devono essere di facile reperimento e collegate alle azioni svolte dall'utente

<u>Tolleranza agli errori</u>	Il sito deve essere configurato in modo da prevenire gli errori; ove questi, comunque, si manifestino, occorre segnalarli chiaramente e indicare le azioni necessarie per porvi rimedio
<u>Gradevolezza</u>	Il sito deve possedere caratteristiche idonee a favorire e a mantenere l'interesse dell'utente
<u>Flessibilità</u>	Il sito deve tenere conto delle preferenze individuali e dei contesti

Il sito sarà costantemente aggiornato e mantenuto conformandosi alle seguenti norme:

Norma	Oggetto
D. Lgs n. 150/2009	“Riforma Brunetta”
Direttive, Circolari, Linee guida Ministero per la P.A. e l'innovazione	
Leggi regionali e circolari rilevanti	
Circolari CNIPA (Centro Nazionale per l'informatica nella P.A., Funzione pubblica, CiVit	
D. Lgs. 82/2005	“Codice dell'amministrazione digitale”
Legge 4/2004	Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici
DPR 75/2005	Regolamento di attuazione della legge 9 gennaio 2004, n .4; per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici
D. Lgs. 30 giugno 2003 , n. 196	Codice in materia di protezione dei dati personali
L. 69/2009	Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile

V. Descrizione delle iniziative

Per poter promuovere e diffondere all'interno e all'esterno le attività dell'Amministrazione è previsto l'utilizzo di strumenti quali:

- 1) newsletter;
- 2) pubblicazioni;
- 3) aggiornamento costante del sito internet
- 4) predisposizione di una rete intranet che colleghi le varie Unità Operative e il personale mediante la fruizione e l'accesso facilitato a banche dati e strumenti di lavoro.

L'uso di tali strumenti potrà essere fruito sia da parte dei cittadini sia da parte delle strutture interne dell'Azienda, al fine di favorire una piena conoscenza dei programmi istituzionali e delle iniziative avviate.

Si ritiene che la primaria iniziativa da intraprendere, quanto alla trasparenza, sia quella di una corretta formazione del personale dipendente sia dell'area del Comparto che della Dirigenza, al fine di garantire la giusta comunicazione ed informazione agli utenti. Si ritiene di approfondire la tematica, alla luce delle Direttive Ministeriali e della CiVIT programmando dei corsi di formazione: la formazione dei dipendenti dell'Azienda deve essere svolta in maniera tale da permettere l'acquisizione delle conoscenze minime sulla struttura del portale, sui linguaggi web, sull'inserimento degli elementi all'interno del sito (quali testi, immagini, video, suoni), sulla gestione delle sezioni di competenza, sull'interfaccia remota, con particolare riguardo ai formati aperti.

Quanto all'integrità, innanzi tutto soccorrono le norme già previste dall'ordinamento: in particolare quanto previsto dal "DECRETO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

28 novembre 2000 (in Gazz. Uff., 10 aprile, n. 84). - Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.", del quale si chiede ai dipendenti puntuale applicazione. Tra le iniziative percorribili ai fini anticorruzione ai sensi dell'art. 17 lett. l -bis) del D.lgs. n. 165/2001, vi è tra l'altro:

- l'individuazione nel programma di formazione del personale di specifici corsi in materia: ai dipendenti verrà consentita, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, la partecipazione a corsi sul tema;
- incontri ed assemblee tra il personale dell'Azienda stessa, per discutere problematiche inerenti e di rilevante interesse;
- confronti con la Dirigenza per la discussione di problematiche di carattere deontologico;
- controlli intermedi e finali sulle pratiche svolte dai dipendenti, al fine di valutarne ingerenze estranee con riferimento, ai tempi di evasioni, all'utilità economica, ad eventuali conflitti di interesse, agli interessi coinvolti, ai risultati ottenuti;
- monitoraggio nel quotidiano sui comportamenti tenuti tra dipendenti, con i superiori e soprattutto nei confronti del pubblico;

- azionamento del procedimento disciplinare, ove necessario, nonché di segnalazione agli organi giudiziari competenti nel caso di reati.

VI. Sezione programmatica: azioni e tempi d'attuazione

Lo strumento principale di attuazione del Programma è il sito istituzionale dell' Azienda, sul quale sono e saranno pubblicati i dati che potranno consentire ai cittadini un'effettiva conoscenza dell'attività aziendale, al fine di sollecitare e agevolare modalità di partecipazione della collettività.

Le azioni, i tempi di attuazione e le strutture incaricate della pubblicazione sono riportati nello schema seguente:

Azioni previste	Tempi previsti	Struttura competente
Pubblicazione del Programma triennale trasparenza	05/11/2012	
Aggiornamento annuale del Programma della trasparenza	31/12/2013	
Pubblicazione semestrale attuazione del piano	30/06/2013	
Aggiornamento semestrale del prospetto riepilogativo del l'attuazione del piano	30/06/2013	
Pubblicazione dei dati riguardanti il ciclo della performance organizzativa 2012	31/01/2013	
Pubblicazione criteri di utilizzo della PEC	31/12/2012	
Pubblicazione esiti valutazione degli utenti sulla trasparenza dell'azienda	31/12/2012	

VII. Collegamento con il sistema di misurazione e valutazione della performance e con il piano triennale della performance

Il Programma della trasparenza è uno degli aspetti fondamentali della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo della performance in quanto consente di rendere pubblici i contenuti del Piano e della Relazione sulla performance e i risultati conseguiti.

L'adozione e la pubblicazione del piano di misurazione e valutazione della performance è un aspetto qualificante dell'operazione trasparenza che, con riferimento alla performance organizzativa, si propone di:

- Qualificare il rapporto con i cittadini e gli stakeholder per favorire il controllo sociale e la partecipazione democratica
- Promuovere una focalizzazione sui risultati da produrre, in assenza dei meccanismi tipici del mercato;
- Qualificare l'attività di pianificazione esplicitando preventivamente progetti strategici, obiettivi e indicatori significativi e credibili;
- Promuovere la responsabilità attraverso l'introduzione della consuetudine a rendere conto e la promozione dell'integrità. La performance attesa e quella realizzata sono pubblicate sul sito dell'Azienda attraverso il Piano e della Relazione della performance, in una modalità facilmente accessibile consultabile in termini interattivi.

A questo scopo rileva la pubblicazione sul sito dell'Azienda dei Piani e delle Relazioni sulla performance, dello stesso Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché dei dati sull'organizzazione, sui procedimenti e sulla gestione delle risorse strumentali.

Detto sistema di pubblicazioni consente di rispondere ai requisiti di trasparenza sia sotto il profilo "statico", che ha come obiettivo la pubblicità di taluni dati e che consente il controllo sull'azione amministrativa per sollecitare e agevolare le modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività, sia sotto un profilo definito "dinamico" che inerisce il ciclo delle performance.

L'Azienda adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance (D.lgs.150/09 art.3,c.3). Realizza a tale fine un Ciclo integrato della trasparenza della performance, per dare piena conoscibilità e realizzare il massimo coinvolgimento degli stakeholder.

VIII. Descrizione del processo di coinvolgimento degli stakeholder

Il processo di coinvolgimento degli stakeholder dell'Azienda è particolarmente complesso, tenuto conto della vasta area di attività e della trasversalità della materia "Sanità".

Strumenti del coinvolgimento saranno gli incontri formali, la presentazione periodica delle relazioni periodiche sulla trasparenza, le giornate della trasparenza, servizi di aggiornamento (mailing e Feed RSS).

Sono inoltre messi a disposizione degli utenti un indirizzo di posta elettronica e un numero telefonico attraverso i quali i cittadini potranno esprimere direttamente le loro opinioni.

L'Azienda utilizzerà continuamente i vari strumenti di ascolto dei cittadini/clienti, di comunicazione, informazione e di coinvolgimento, consentendo al cittadino di esprimere la propria opinione sulla qualità dell'assistenza ricevuta.

I cittadini potranno essere ascoltati "singolarmente" ed in forma associata, anche tramite il Comitato Consultivo Aziendale ed attraverso:

- indagini di customer satisfaction per far sì che le esigenze dei pazienti vengano inserite nelle scelte strategiche dell'organizzazione
- diffusione della Carta dei Servizi anche attraverso il Sito web
- Reclami e segnalazioni

IX. Adempimenti in materia di posta elettronica certificata (PEC)

La previsione dell'utilizzo della Posta Elettronica Certificata rientra negli adempimenti richiamati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità in quanto strumentale per l'attuazione dei compiti di trasparenza.

L'istituzione della PEC ha il suo fondamento normativo nelle disposizioni adottate progressivamente dal legislatore con l'introduzione del Codice di Amministrazione Digitale ed è disciplinata, in particolare, dal d. lgs. n. 82 del 2005, articolo 6, comma 1, dal decreto legge n. 185/2006, articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del 29 novembre 2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2 del 28 gennaio 2009, e dalla legge n. 69/ 2009 all'articolo 34,

comma 1.

L'azienda sarà dotata di indirizzi di posta elettronica certificata (PEC). I cittadini potranno inviare una mail certificata (PEC), indirizzata all'azienda utilizzando la casella "URP" , direttamente dalla home page del sito aziendale.

Tali indirizzi sono destinati a ricevere esclusivamente messaggi di posta elettronica certificata che saranno gestiti come ogni altro documento cartaceo. Ogni Unità Operativa dell'azienda sarà inoltre già dotata di posta certificata e gli indirizzi sono disponibili sul sito internet.

Il servizio PEC garantisce l'avvenuta trasmissione e l'avvenuta consegna di un documento informatico, fornendo al messaggio di posta certificata lo stesso valore legale della tradizionale raccomandata con ricevuta di ritorno, ma solo nel caso in cui sia il mittente che il destinatario utilizzino una casella PEC.

Sono comunque esclusi dalla procedura di accettazione da PEC tutti i documenti che per disposizione di norma (regolamenti, bandi e avvisi), debbano pervenire nella forma cartacea tradizionale, come ad esempio le offerte di gara in busta chiusa.

Obiettivi

Nel corso del triennio gli obiettivi dell'azienda sull'utilizzo della P.E.C. sono i seguenti:

- _ Anno 2012: 20 % del totale dei documenti in partenza dal protocollo;
- _ Anno 2013: 50% del totale dei documenti in partenza dal protocollo;
- _ Anno 2014: 100% del totale dei documenti in partenza dal protocollo.

X. Organizzazione delle giornate della trasparenza

Ai sensi dell'articolo 11, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009, ogni amministrazione ha l'obbligo di presentare il Piano e la Relazione sulla Performance, di cui all'art.10, comma 1, lettere a) e b) del medesimo decreto, alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e ad ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

In adesione a quanto disposto nel corso dell'anno saranno previste delle giornate della trasparenza al fine di comunicare l'azione dell'Ente e ricevere le opinioni da parte degli utenti.

Sono previsti, inoltre, staff meeting interni per favorire la circolazione delle informazioni e agevolare l'attività di comunicazione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Le date delle suddette iniziative verranno pubblicizzate sul sito internet dell'azienda, in evidenza.

XI. Strutture competenti e risorse dedicate

Ai sensi di quanto previsto dalla Delibera n.120/2010 della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, il Dirigente al quale è stato conferito l'incarico di "Responsabile della Trasparenza" è **la dott.ssa Elvira Marongiu**, Direttore del Servizio Affari Generali e Legali (mail: elmarongiu@asllanusei.it, tel:0782490529, fax: 078241003).

La predisposizione e la definizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità deve essere condivisa con l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), organo che la legge considera "responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione", nonché soggetto che "promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità" (articolo 14, comma 4, lettere f) e g), del d. lg. n. 150 del 2009).

Sono poi da prevedere in capo all' Ufficio Relazioni con il pubblico (URP) compiti di raccordo, informazione e raccolta di suggerimenti e valutazione da parte degli utenti. I risultati di questa funzione, desumibili sia dalle segnalazione spontanee degli stakeholders sia da indagini di customer satisfaction, saranno un utile strumento sia per la struttura politica sia per gli uffici amministrativi coinvolti nel ciclo della gestione dello performances.

Il Direttore Servizio Affari Generali e Legali
Dott.ssa Elvira Marongiu

Il Direttore Amministrativo
Dott. Antonio Mario Priamo Loi

Il Direttore Generale
Dott. Francesco Pintus