



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

INDICE

Premessa	2
SEZIONE I - Anagrafica	2
Anagrafica	2
SEZIONE II - Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione e Trasparenza	3
Valore Pubblico.....	3
Obiettivi programmatici e strategici della performance.....	5
Performance strategica.....	9
Anticorruzione	15
Trasparenza.....	34
Sezione III - Organizzazione del Capitale Umano.....	36
Struttura Organizzativa	36
Capitale Umano	38
Lavoro agile.....	39
Programmazione delle Risorse Umane	44
Piano della Formazione: Linee di Indirizzo	45
Piano delle Azioni Positive.....	47
SEZIONE IV - Monitoraggio	50
Monitoraggio ciclo di gestione delle performance.....	50
Monitoraggio trasparenza e anticorruzione.....	51

- All.1 Elenco obblighi amministrazione trasparenza
- All.2 Scheda valutazione rischi
- All.3 Organigramma Aziendale
- All.4 Dotazione Organica a regime prevista da atto aziendale



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Pubblica Amministrazione, introdotto dall'art. 6 del D.L n. 80 del 9.6.2021 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6.8.2021), è un documento unico di programmazione (triennale e annualmente aggiornato) che assorbe - in un'ottica di massima semplificazione e di accompagnamento delle Pubbliche Amministrazioni alla complessiva azione di riforma - molti programmi/atti di pianificazione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad approvare, racchiudendoli in un unico documento.

Nell'ottica della trattazione dei diversi profili individuati dalla predetta normativa, trovano allocazione nel PIAO: il Piano della performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, il Piano triennale del fabbisogno di personale, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle azioni positive.

Il PIAO, che presenta l'attività aziendale secondo una logica programmatica in linea con indirizzi normativi e necessità legate ai singoli contesti organizzativo - funzionali, è dunque - in una visione programmatica che sposa la linea della massima semplificazione e razionalizzazione - un documento di sintesi di obiettivi strategici e operativi (ricondotti alla *mission* aziendale) per la creazione di valore pubblico (legato al concetto di benessere nei suoi variegati profili), di risultati attesi, di strategie riferite al capitale umano (anche nel profilo relativo al fabbisogno di personale), di azioni volte ad individuare e contenere i rischi corruttivi, di fabbisogni formativi, di azioni positive.

Il presente PIAO è un documento dinamico che verrà sottoposto a diverse variazioni motivate dalla continua evoluzione della neo costituita Azienda Zero.

Una volta adottato tale documento programmatico sarà pubblicato sul sito internet della Regione Calabria Sezione Azienda Zero e sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica.

SEZIONE I - Anagrafica

Anagrafica

L'Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria - Azienda Zero" P. IVA 03904040791 e CF 9711000079, (di seguito "Azienda Zero") è stata istituita con la legge regionale del 15 dicembre



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

2021, n. 32 e s.m.i. quale Ente del Servizio Sanitario Regionale dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia imprenditoriale.

Gli organi previsti per Azienda Zero sono il Direttore Generale, il Collegio Sindacale ed il Collegio di Direzione.

La sede legale individuata con D.C.A. n. 192 del 06.07.2023 del Commissario ad Acta è ubicata nella Cittadella regionale – viale Europa, località Germaneto 88100 – Catanzaro.

SEZIONE II - Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione e Trasparenza

Valore Pubblico

Le Linee Guida 2017-2018-2019 del D.F.P. definiscono il Valore Pubblico come “il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un’amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PP.AA. e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza”.

Quindi Azienda Zero si impegna di creare Valore Pubblico attraverso l’individuazione delle priorità strategiche che necessariamente implicano una sistematica programmazione di obiettivi specifici e, conseguentemente, una pianificazione coerente delle relative misure d’intervento.

La generazione del Valore Pubblico aziendale non può essere il frutto di una circostanza accidentale, ma deve essere il risultato di un processo, governato e controllato da logiche di programmazione, controllo e valutazione.

La nostra Azienda per consentire la creazione e la difesa del Valore Pubblico si impegna ad attuare le seguenti politiche:

- Miglioramento della salute organizzativa e professionale, che possono essere garantite attraverso l’introduzione di nuove modalità di svolgimento dell’attività lavorativa, quale il Lavoro Agile (P.O.L.A.);
- Prevenzione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza amministrativa (Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- Investimento appropriato in figure professionali capaci di avviare e supportare il cambiamento dell’Azienda (Piano del Fabbisogno di Personale);



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- Attribuzione di obiettivi di performance che siano effettivamente capaci di migliorare il livello di qualità dei servizi erogati e di motivare il personale dedicato (Piano della Performance);
- Pianificazione di adeguati percorsi formativi che sviluppino le competenze del personale e ne valorizzino le capacità (Piano della Formazione);
- Tutela delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere e del benessere dei professionisti nel contesto lavorativo di appartenenza (Piano delle Azioni Positive).

Inoltre Azienda Zero individua i seguenti macro-obiettivi di Valore Pubblico:

AREA STRATEGICA 1	AREA STRATEGICA 2	AREA STRATEGICA 3	AREA STRATEGICA 4	AREA STRATEGICA 5
Garantire i Livelli essenziali di assistenza (L.E.A.) in condizioni di uniformità sul territorio, di appropriatezza delle cure e di efficienza nell'utilizzo delle risorse - Governo Clinico	Governo del patrimonio umano, tecnologico - immobiliare, Innovazione e digitalizzazione, Investimenti – P.N.R.R.	Sostenibilità economica - finanziaria e strumenti di governo	Passaggio di funzioni dalle Aziende del Servizio Sanitario Calabrese all'Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria – Azienda Zero	Perseguimento programmi strategici prioritari e post emergenza

In riferimento alla mission aziendale, si evidenzia che Azienda Zero ha come obiettivo la razionalizzazione, l'integrazione e l'efficientamento, della gestione dei servizi sanitari, socio-sanitari e tecnico-amministrativi del Servizio Sanitario Regionale.

Il perseguimento del suddetto obiettivo avviene con modalità partecipative basate su percorsi improntati alla massima trasparenza, alla condivisione responsabile, nel rispetto del principio di efficienza, efficacia, razionalità ed economicità.

Nell'esercizio delle funzioni a valenza sovra-aziendale e di supporto agli attori principali del SSR, l'Azienda si avvale anche di appositi soggetti collegati o controllati.

Pertanto, il ruolo centrale riconosciuto ad Azienda Zero è di subentrare alle Aziende del S.S.R. nella



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

gestione di alcune attività amministrative che le impegnano in maniera onerosa, come ad esempio, il controllo di gestione, le attività di reclutamento nonché le attività di acquisto di beni e servizi, consentendo a quest'ultime di focalizzarsi con maggiore attenzione sul miglioramento dei livelli essenziali di assistenza.

Obiettivi programmatici e strategici della performance

Premessa

La Riforma Brunetta nel prevedere l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, introduce il concetto di *performance*.

Il Dlgs 150/2009 nel prevedere l'attivazione di un *ciclo di gestione della performance*, consente alle amministrazioni di organizzare la propria azione operativa in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra obiettivi e risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché nell'utilizzo dei sistemi premianti e nella rendicontazione dei risultati.

La presente sezione, pertanto, è deputata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione sulla performance.

L'intento che Azienda Zero vuole perseguire è la realizzazione di un processo duale di pianificazione e valutazione delle risultanze ovvero di misurazione dei risultati raggiunti rispetto all'utilità prodotta, intendendo per utilità una risposta appropriata, efficiente ed efficace rispetto agli obiettivi da realizzare.

La misurazione del risultato (a rendicontazione) consentirà all'Azienda di fruire di informazioni quantificate e quantificabili relative alla performance organizzativa e individuale ovvero alla produttività complessiva direttamente incidente sul sistema premiante.

Tuttavia, al fine di giungere a un successo dello strumento di che trattasi, diviene prioritario puntare su una programmazione (strategica e operativa) che sia - nella sua dinamicità e verificabilità (che lascia una manovra di intervento modificativo) - sinergica, integrata e trasversale.

Pertanto, l'Azienda si doterà di uno strumento per misurare e valutare il quanto e il come (qualità)



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

è stato fatto, ri-orientare le azioni di governo aziendale (definite dalla normativa interventi correttivi), valutare la produttività individuale e complessiva, puntando su un sistema di produttività/premialità non più statico ma innovativo e dinamico.

I Principi Generali

Il presente piano deve basarsi sul principio di responsabilizzazione delle strutture aziendali e dei singoli professionisti, ed ha lo scopo di attuare una maggiore cooperazione fra le parti favorendo così il perseguimento delle priorità strategiche aziendali nel rispetto dei principi della trasparenza e della valorizzazione del merito.

Trattandosi di un documento programmatico con valenza pluriennale, il Piano deve essere aggiornato con cadenza annuale relativamente a:

- Programmazione annuale di priorità strategiche e obiettivi;
- Elementi del contesto interno ed esterno di appartenenza dell'Azienda;
- Struttura organizzativa e modalità di organizzazione e funzionamento dell'Azienda;
- Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

La pianificazione delle attività dovrà essere eseguita in aderenza a quanto previsto dalla normativa nazionale, regionale e aziendale.

La programmazione 2025-2027 si fonda sui seguenti principi di:

- Trasparenza. Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 8, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, "Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale, nella sezione «Amministrazione Trasparente» di cui all'articolo 9, il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009";
- Verificabilità degli obiettivi che devono essere oggettivamente controllabili e misurabili, mediante uno o più indicatori correlati a target specifici, ovvero a valori attesi di performance;
- Comprensibilità e attendibilità degli obiettivi da parte del personale interno all'Azienda e degli stakeholders;
- Coerenza di obiettivi, indicatori e target rispetto al contesto interno ed esterno di riferimento e agli strumenti e risorse (umane, strumentali, finanziarie) a disposizione;
- Partecipazione alla definizione degli obiettivi di performance da parte di tutti i dipendenti dell'Azienda (Dirigenza e Comparto).



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Il Ciclo di Gestione della Performance deve essere coerente con la programmazione strategica, i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Ciclo di gestione della performance: fasi, tempi e soggetti coinvolti

Il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i., è il documento programmatico triennale redatto dall'organo di indirizzo politico amministrativo e dai vertici dell'amministrazione che definisce, ai sensi dell'articolo 5 del medesimo decreto, gli obiettivi generali e gli obiettivi specifici corredati annualmente da indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.

Il ciclo di gestione della performance per le amministrazioni pubbliche, deve essere redatto in aderenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, secondo le seguenti fasi operative:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e target;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali misure correttive;
- Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, agli stakeholders.

Si evidenzia che il processo di gestione del ciclo della performance si inserisce nell'ambito del più ampio processo di pianificazione strategica e programmazione definite dalla Direzione aziendale tenendo conto della mission, delle linee di indirizzo e dei principi plasmati nelle disposizioni nazionali e regionali.

Un ruolo decisivo per la definizione del piano della performance lo ricopre il D.C.A. n. 162 del 18 novembre 2022, avente ad oggetto l'approvazione del Programma Operativo 2022-2025 della Regione Calabria, predisposto ai sensi dell'articolo 2, comma 88, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 e s.m.i.,.

Il P.O. 2022-2025 della Regione Calabria si pone l'obiettivo di garantire la completa erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza nel rispetto dell'equilibrio economico-finanziario, migliorando la qualità dei servizi erogati e prendendo anche atto delle innovazioni previste dal P.N.R.R. .



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Nel Programma vengono, quindi, individuati gli obiettivi prioritari connessi alle criticità del S.S.R. che investono le seguenti aree tematiche: la governance dei flussi informativi; la gestione del personale; la gestione dei sistemi informativi; la ricognizione del debito pregresso e la gestione del contenzioso; la contabilità analitica; la programmazione e le strategie di esecuzione dei progetti d'investimento; la gestione degli acquisti; la spesa farmaceutica; la programmazione dell'offerta di assistenza ospedaliera e territoriale e di altre reti assistenziali; la regolamentazione della procedura di accreditamento e dei rapporti con le strutture private accreditate; la prevenzione; la gestione del rischio clinico; il percorso di certificabilità dei bilanci.

Le priorità strategiche e a cascata gli obiettivi di performance organizzativa, trovano fondamento anche negli obiettivi di mandato del Direttore Generale, del Piano Efficientamento e Riqualficazione (P.E.R.) e Piano di Sviluppo dei Servizi (P.S.S.) di cui al D.C.A. n. 217 del 2 agosto 2023.

Ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 150/2009, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale mediante l'adozione con apposito provvedimento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.). Azienda Zero adotterà con propria deliberazione il S.M.V.P., che si proporrà quale strumento atto a definire e raccordare in un unico processo integrato i criteri e gli strumenti di valutazione e misurazione da utilizzare, nel rispetto delle attuali disposizioni normative e contrattuali in materia e delle Linee Guida predisposte dal D.F.P. .

Il monitoraggio infrannuale degli obiettivi prefissati avrà come fine l'attuazione tempestiva di eventuali correttivi in caso di criticità e/o scostamenti dai programmi.

La valutazione della performance organizzativa si basa, quindi, sull'analisi e sulla contestualizzazione delle cause dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati.

Sulla base degli esiti rilevati per singolo obiettivo avviene la valutazione della performance organizzativa e, conseguentemente, quella del personale.

La valutazione della performance individuale riguarda tutto il personale dipendente, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato e deve assolvere alla doppia funzione di soddisfare le esigenze normative nazionali, regionali e contrattuali e di fornire gli strumenti per una valutazione individuale – a qualsiasi livello – non come mero adempimento burocratico, ma come



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

processo che può contribuire al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto.

Concluso l'esercizio l'Azienda dà l'avvio alle verifiche sul grado di conseguimento delle performance organizzative effettivamente conseguite da ciascuna struttura. A tal fine ciascun Direttore/Responsabile di struttura è tenuto a far pervenire alla S.S. Monitoraggio e Controllo Gestionale una relazione dettagliata sulle attività svolte nel corso dell'anno oggetto di valutazione, con cui si attesta fattivamente il livello di performance che si suppone di aver raggiunto in riferimento a ciascun obiettivo negoziato.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), una volta costituito, verificherà la correttezza del percorso metodologico adottato per la valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi stabiliti con le strutture aziendali.

Performance strategica

Passaggio dagli obiettivi generali agli obiettivi specifici

Il decreto legislativo n. 150/2009, ha previsto una nuova articolazione degli obiettivi prevedendo la declinazione degli "obiettivi generali" che rappresentano lo strumento per la definizione da parte della Direzione Aziendale delle proprie priorità strategiche.

L'identificazione dell'area strategica e, quindi, degli obiettivi generali in relazione alle attività proprie di Azienda Zero permette, quindi, d'individuare le priorità dell'Azienda e procedere alla necessaria pianificazione delle attività da adempiere per la realizzazione della mission aziendale. Ogni area strategica si declina a sua volta in macro-obiettivi specifici programmati nel P.I.A.O. Aziendale su base triennale, in conformità agli obiettivi generali.

A seguire l'albero della performance di seguito rappresentato si struttura con l'individuazione degli obiettivi generali che si declinano a cascata in obiettivi specifici a valenza triennale, obiettivi operativi specifici a valenza annuale ed in fine negli obiettivi individuali.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791



Aree Strategiche - Obiettivi generali

L'Azienda, tenuto conto del mandato istituzionale e degli indirizzi regionali, programma le azioni di intervento a breve e lungo termine, al fine di realizzare le priorità strategiche di seguito riportate che rappresentano gli obiettivi generali di creazione di “valore pubblico” di Azienda Zero:

AREA STRATEGICA 1	AREA STRATEGICA 2	AREA STRATEGICA 3	AREA STRATEGICA 4	AREA STRATEGICA 5
Garantire i Livelli essenziali di assistenza (L.E.A.) in condizioni di uniformità sul territorio, di appropriatezza delle cure e di efficienza nell'utilizzo delle risorse - Governo Clinico	Governo del patrimonio umano, tecnologico - immobiliare, Innovazione e digitalizzazione, Investimenti – P.N.R.R.	Sostenibilità economica - finanziaria e strumenti di governo	Passaggio di funzioni dalle Aziende del Servizio Sanitario Calabrese all'Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria – Azienda Zero	Perseguimento programmi strategici prioritari e post emergenza



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Gli obiettivi generali indicati si declinano a loro volta in obiettivi specifici a valenza triennale in cui si ritrovano anche gli obiettivi specifici operativi a valenza annuale. A seguire una riproduzione sintetica delle aree strategiche aziendali e dei relativi obiettivi specifici a valenza triennale, per come previsto all'articolo 5 del decreto legislativo n. 150/2009:

Azienda Zero - Performance	
Aree strategiche	Obiettivi specifici a valenza triennale/operativi a valenza annuale
Garantire i Livelli essenziali di assistenza (L.E.A.) in condizioni di uniformità sul territorio, di appropriatezza delle cure e di efficienza nell'utilizzo delle risorse - Governo Clinico	• Monitoraggio Livelli Essenziali di Assistenza; • Coordinamento delle Aziende del SSR ai fini delle attività di raccolta e trasmissione dei dati necessari agli adempimenti previsti per la valutazione (questionario LEA); • Coordinamento degli adempimenti del questionario LEA da parte delle singole Strutture e successiva trasmissione attraverso il sistema documentale ministeriale; • Monitoraggio degli adempimenti contenuti nel Questionario LEA: implementazione nel SISR degli indicatori quantitativi per i necessari monitoraggi e simulazioni e periodiche verifiche con i referenti per materia della realizzazione degli adempimenti previsti dal Questionario; • Supporto alla gestione di eventuali criticità emergenti alla luce della verifica degli adempimenti da parte dei competenti Uffici Ministeriali.
Governo del patrimonio umano, tecnologico - immobiliare, Innovazione e digitalizzazione, Investimenti	• Definizione del fabbisogno e gestione delle procedure di reclutamento e dell'inquadramento economico e giuridico del personale di Azienda Zero; • Predisposizione della programmazione, dell'analisi e del monitoraggio del fabbisogno di personale del SSR e gestione accentrata delle graduatorie e delle procedure di selezione del personale; • Gestione dei sistemi di valutazione del personale interno e monitoraggio dei sistemi di valutazione delle Aziende del SSR; • Gestione dei flussi informativi del personale di Azienda Zero e monitoraggio flussi informativi del personale del SSR; • Gestione delle relazioni sindacali del personale dipendente di Azienda Zero, delle Aziende del SSR e coordinamento regionale CCNL del personale del comparto e della dirigenza del settore sanitario; • Predisposizione degli schemi standard dei contratti integrativi aziendali, delle linee guida e delle direttive per l'uniforme applicazione degli istituti giuridici e contrattuali da parte delle Aziende del SSR;



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

	• Collaborazione con la SC “Programmazione obiettivi, Monitoraggio attuativo e Controllo gestionale”, per il processo di valutazione del personale; • Funzioni di Ufficio Procedimenti disciplinari (UPD); • Rilevazione del fabbisogno formativo del personale di Azienda Zero, elaborazione piano formativo e relativa realizzazione; • Analisi dei fabbisogni formativi del personale del SSR, della formazione medico-specialistica e delle professioni sanitarie; • Predisposizione e monitoraggio del piano regionale della formazione; • Predisposizione della programmazione dei percorsi di formazione manageriale e gestione dei rapporti con le Università per l’attuazione degli stessi; • Gestione del Sistema Regionale di Accreditamento per l’Educazione Continua in Medicina – ECM; • Gestione procedure valutazione e riconoscimento titoli per l’accesso al SSN. • Supporto per la definizione della strategia regionale di sanità elettronica, in accordo con le altre strutture per l’innovazione tecnologica nei processi sanitari; • Predisposizione della programmazione dei sistemi Informativi Sanitari e piattaforme gestionali a supporto delle procedure clinico-assistenziali a valenza regionale; • Progettazione di Sistemi di Data Base finalizzati all’attività di programmazione sanitaria ed epidemiologica, nonché all’indirizzo, alla valutazione e al controllo delle prestazioni erogate; • Gestione dell’infrastruttura comune agli applicativi e di tutti i software di base per la gestione fisica e virtuale delle componenti del sistema; • Gestione delle componenti strutturali e funzionali del sistema di telemedicina Regionale; • Coordinamento, monitoraggio e validazione dei Flussi Informativi e dei debiti informativi regionali; • Adempimenti previsti dal programma statistico nazionale e regionale per gli ambiti di competenza; • Supporto alle strutture aziendali per la valutazione e la definizione delle soluzioni informative e digitali di rispettiva competenza; • Attuazione degli interventi strutturali e tecnologici a valenza strategica regionale; • Predisposizione, coordinamento, monitoraggio e controllo dei Programmi di Investimento Tecnologico e dei relativi interventi;
--	--



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

	• Analisi delle tecnologie per la valutazione di prospettive di utilizzo, ricadute assistenziali, collocazione nei percorsi diagnostico-terapeutici ed esiti clinici attesi; • Produzione di rapporti di HTA e attività di Horizon Scanning; • Gestione delle banche dati e dei sistemi di monitoraggio e reporting realizzativo e gestionale degli interventi strutturali e delle tecnologie ed apparecchiature biomediche; • Predisposizione di bandi, disciplinari di gara e capitolati speciali relativi ai lavori, servizi e forniture di tecnologie.
Sostenibilità economica - finanziaria e strumenti di governo	• Predisposizione della programmazione, del coordinamento e della gestione delle risorse economiche del sistema sanitario regionale; • Gestione tesoreria, flussi finanziari, pagamenti e gestione dell'indebitamento del SSR; • Predisposizione bilanci preventivi e consuntivi di Azienda Zero e della GSA e della documentazione allegata; • Predisposizione del bilancio consolidato preventivo e consuntivo del SSR; • Controllo dei bilanci preventivi e consuntivi delle Aziende sanitarie e supporto alla procedura di budget nelle fasi di programmazione, monitoraggio e analisi degli andamenti; • Gestione del sistema contabile e predisposizione dei modelli periodici di assolvimento del debito informativo verso i Ministeri e gli organi di controllo; • Tenuta e conservazione della contabilità di Azienda Zero/GSA dei libri e registri obbligatori e della relativa documentazione contabile e supporto tecnico al Collegio sindacale; • Gestione degli adempimenti fiscali anche con riferimento al patrimonio aziendale; • Definizione e supporto dei percorsi attuativi per la certificazione dei bilanci delle Aziende del SSR (PAC); • Monitoraggio ed implementazione della contabilità analitica delle Aziende del SSR; • Formulazione di indirizzi e direttive contabili alle Aziende del SSR anche al fine di assicurare il consolidamento dei bilanci; • Monitoraggio dei beni patrimoniali delle Aziende Sanitarie; • Analisi delle immobilizzazioni iscritte nei bilanci aziendali e verifica di coerenza con i dati contabili riportati.
	• Ufficio relazioni con il pubblico; • Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Passaggio di funzioni dalle Aziende del Servizio Sanitario Calabrese all'Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria – Azienda Zero	• Servizio di Prevenzione e Protezione e medico competente; • Organismo tecnicamente accreditante (OTA); • Affari generali; • Affari Legali; • Comunicazione Istituzionale e Social Media; • Programmazione sanitaria e socio sanitaria, Innovazione e Ricerca del SSR; • Programmazione, monitoraggio e attuazione investimenti sanitari; • I.C.T., infrastrutture e Applicativi digitali. Coordinamento e gestione dei flussi informativi; • Programmazione obiettivi, Monitoraggio attuativo e Controllo gestionale, • Monitoraggio LEA; • Osservatorio epidemiologico regionale; • Gestione Risorse finanziarie; • Gestione Risorse Umane; • Formazione, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane; • Stazione Unica Appaltante Sanitaria (SUAS); • Coordinamento regionale attività di Prevenzione; • Coordinamento Rischio Clinico e Assicurazioni SSR; • Governo Reti Territoriale e Percorsi Clinico Assistenziali; • Governo Funzioni Ospedaliera e Sistema Emergenza Urgenza Ospedaliero; • Autorizzazioni e Accreditamenti; • Politiche e Gestione del Farmaco e Dispositivi Biomedicali; • Centrale Operativa Emergenza Urgenza (COEUR) Coordinamento regionale CUR NUE 112,118, 116117; • Formazione e Terzo Settore; • Maxiemergenza, Grandi Eventi e Piani Particolari di Emergenza; • Elisoccorso.
Perseguimento programmi strategici prioritari e post emergenza	• Miglioramento nell'accesso alle prestazioni di specialistica ambulatoriale; • Efficientamento dei processi di reclutamento del personale del SSR; • Perseguimento PNRR M6;



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Performance individuale

La performance individuale comprende tutti i risultati perseguiti dalle attività sviluppate dal dipendente che opera nell'organizzazione aziendale.

In riferimento alla performance individuale, il decreto legislativo n. 150/2009 all'articolo 9, c.1 prevede che: *“La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:*

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;*
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;”*

L'articolo 9, al comma 2, prevede che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale siano correlate *“al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”*.

Gli obiettivi individuali assegnati al personale dirigenziale ed ai dipendenti del comparto sono correlati agli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, e possono fare riferimento ad attività di cui il dirigente e il dipendente sono esclusivamente responsabili.

Azienda Zero al fine di valorizzare il contributo dei singoli dipendenti adotterà un sistema di valutazione della performance individuale coerente ai contenuti aggiornati della contrattazione integrativa decentrata.

Anticorruzione

Premessa

La presente sezione delinea la strategia aziendale finalizzata a garantire la protezione del valore pubblico aziendale delineato nel PIAO.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Il Piano Anticorruzione è strutturato su due assi portanti tra loro concatenati: l'analisi dell'organizzazione e l'elaborazione di un programma di attività volte a prevenire la possibile esposizione al fenomeno corruttivo.

La definizione del presente documento, in continuità con il precedente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024/2026, è avvenuta grazie ad una stretta collaborazione tra l'organo di indirizzo, il gruppo di lavoro costituito dal Direttore Amministrativo e da tutti i soggetti che, a vario titolo, operano all'interno di Azienda Zero.

La suddetta collaborazione ha come fine quello di garantire una migliore definizione delle responsabilità, evitando che si assommino oneri eccessivi di controllo in capo ad un unico soggetto.

Il contributo sinergico dei suddetti soggetti ha consentito la realizzazione di una parziale definizione dei rischi corruttivi, dell'individuazione di misure di prevenzione specifiche di contrasto al fenomeno corruttivo nonché della valutazione complessiva del rischio.

L'analisi dei successivi processi saranno effettuate non appena l'azienda si doterà del personale da incardinare nelle strutture che ad oggi risultano non operative. L'analisi dell'organizzazione è iniziata da una preliminare disamina dell'Atto Aziendale che prevede una struttura organizzativa flessibile che tiene conto di un processo evolutivo ed espansivo di competenze, nella quale sono chiaramente identificate responsabilità, funzioni, relazioni, modalità operative, risultati e obiettivi da raggiungere.

Tale struttura si articola nel seguente modo:

- Dipartimenti;
- Strutture complesse (SC);
- Strutture semplici nell'ambito di strutture complesse (SS);
- Strutture semplici dipartimentali (SSD).

La validità temporale del Piano è di tre anni ed il suo contenuto viene aggiornato, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il presente Piano si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi aziendali, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell'Azienda.

Inoltre si vuole evidenziare che, in base alle teorie di risk management - in sintonia con le indicazioni



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

operative di cui alla delibera ANAC n. 1064/2019 - il processo di gestione del rischio di corruzione si suddivide in 3 "macro fasi":

1. analisi del contesto (interno ed esterno);
2. valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);
3. trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Il contesto legislativo

La legge 06/11/2012 n. 190, denominata “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” si propone di prevenire e di limitare i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno della Pubblica Amministrazione.

La legge attribuisce alla CiVIT (ora A.N.AC) il ruolo di Autorità Nazionale Anticorruzione, così come individua tutti gli altri organi incaricati di promuovere e attivare le apposite azioni di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione entro le strutture e gli apparati della amministrazione pubblica.

E’ utile ricordare che il concetto di corruzione a cui la legge fa riferimento viene inteso in un’accezione molto ampia comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Finalità del PTCPT

Il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha lo scopo di individuare le misure atte a prevenire ogni possibile episodio corruttivo all'interno dei propri uffici e servizi e di identificare gli attori di tale attività di prevenzione, cui spetterà il compito di monitorare i processi più "sensibili" e maggiormente esposti a rischio di comportamenti illeciti mediante il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture, dei Dirigenti e, a cascata, di tutto il personale di



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Azienda Zero.

La presente sezione assume importante valore programmatico ed è espressione delle determinazioni effettuate dalla Direzione Aziendale che ha individuato gli obiettivi contenuti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, al fine di perseguire i seguenti cinque obiettivi strategici:

1. riduzione della possibilità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione, mediante l'inserimento di effettive, concrete, efficaci e adeguate misure di prevenzione riguardanti l'intera struttura organizzativa;
2. aumento della capacità di far emergere e individuare eventuali casi di corruzione o di illegalità e di riconoscere fenomeni di cattiva gestione, attraverso una corretta analisi del rischio;
3. individuazione di adeguate misure di prevenzione e periodico monitoraggio della loro applicazione, dell'utilizzo degli strumenti e delle misure di contrasto;
4. creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione ed al perdurare di situazioni di opacità gestionale e amministrativa, attraverso la sistematica applicazione del Codice di Comportamento, che si caratterizza sempre più come documento di riferimento dell'Ente per la redazione degli atti e dei regolamenti;
5. promozione ed individuazione di maggiori livelli di trasparenza e di integrità, da garantire sotto l'aspetto quantitativo con la pubblicazione di "dati ulteriori" e qualitativo mediante l'attenzione rivolta all'aggiornamento, alla tempestività, alla completezza, alla semplicità di consultazione ed alla comprensibilità dei dati pubblicati.

Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione del PTPCT

La normativa nazionale e le linee guida Anac nel tracciare ed indicare il percorso delle pubbliche amministrazioni per il contrasto del fenomeno corruttivo, prevede un coinvolgimento, rispettivamente alla posizione e competenze, di tutti i soggetti che a vario titolo avranno punti di contatto con gli obiettivi costitutivi il valore pubblico aziendale.

Azienda zero in aderenza alla ratio del legislatore e delle indicazioni di Anac intensificherà il coinvolgimento dei suddetti soggetti progressivamente all'incremento del proprio personale che potrà essere di ausilio al futuro RPCT .



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

L'organo di indirizzo

L'organo di indirizzo adotta il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, frutto di una elaborazione effettuata da un gruppo di lavoro che ha coinvolto tutti i dirigenti responsabili presenti in Azienda Zero, in quanto ad oggi non si rileva all'interno dell'organizzazione aziendale una figura idonea a sopperire la funzione del Responsabile Anticorruzione e Trasparenza. Inoltre, individua e definisce gli obiettivi strategici ed organizzativi afferenti la prevenzione della corruzione e della trasparenza, creando un contesto aziendale capace di favorire l'attuazione delle misure preventive del presente piano.

Tale organo si impegnerà ad attuare il prima possibile le azioni finalizzate ad individuare un responsabile anticorruzione e trasparenza aziendale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)

Premesso che Azienda Zero non dispone ad oggi del R.P.C.T., si rappresenta che tale figura una volta individuata, assumerà una funzione chiave nella governance del sistema di controllo dei rischi correlati ai fenomeni corruttivi.

Nello specifico la norma stabilisce che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, segnala all'Organo di Indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed indica agli uffici i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

L'art.43 del D.Lgs. n.33/2013, nel testo riformulato dal d.lgs. n.97/2016, ha stabilito che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione sia anche Responsabile della trasparenza.

La norma prevede che il Responsabile della Trasparenza svolga stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

La legge 190/2012 ha posto notevole fiducia nella figura del R.P.C.T. considerandolo come il soggetto in grado di far girare il meccanismo della prevenzione dei comportamenti corruttivi e, con tale finalità, gli ha assegnato importanti compiti tra i quali:

- elaborare la proposta di Piano di prevenzione (art. 1 comma 8);
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1 comma 9);
- verificare l'efficace azione del Piano e la sua idoneità e proporre eventuali modifiche (art. 1 comma 10 lett. a);
- verificare l'effettiva rotazione degli incarichi nei settori più esposti (art. 1 comma 10 lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1 comma 10 lett. c).

Ai citati compiti – certamente con indicazione esemplificativa vista la competenza ‘generale’ attribuita al R.P.C.T. in fatto di anticorruzione - il d.lgs. n. 39 del 2013 ne associa di nuovi, relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità. In particolare l'art.15 prevede che il R.P.C.T. contesti all'interessato l'esistenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità ed effettui la relativa segnalazione all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ed alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

I Referenti

Ogni struttura organizzativa individuerà dei propri referenti assegnando loro il compito di svolgere un'attività informativa in favore del Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza, consentendo a quest'ultimo l'espletamento di un costante monitoraggio sui processi mappati.

Inoltre, essi avranno il compito di pubblicare dati, documenti e informazioni nella sezione “amministrazione Trasparente”.

I Dirigenti

I dirigenti degli uffici e i loro collaboratori partecipano all'attività di risk assessment e procedono alla mappatura dei processi di competenza ed alla valutazione dei relativi rischi potenziali.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Inoltre come risk owner definiscono le misure di contrasto concrete e sostenibili dal punto di vista organizzativo, monitorando e verificando l'attuazione delle medesime.

Nello specifico relativamente alle funzioni:

- assicurano l'osservanza, da parte del personale assegnato, del Codice di Comportamento Aziendale e verificano le ipotesi di violazione;
- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, dell'autorità giudiziaria, nonché dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- adottano le misure gestionali necessarie ai fini della prevenzione della corruzione (gestione del conflitto d'interesse, rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, adozione dei provvedimenti disciplinari);
- concorrono alla valutazione ed alla gestione del rischio corruzione nel settore di loro competenza ed alla formulazione e definizione di idonee misure di prevenzione e contrasto di fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei propri collaboratori;
- provvedono al monitoraggio e controllo dei processi di propria competenza e delle relative misure di prevenzione della corruzione;
- riferiscono al RPCT qualsiasi informazione rilevata che possa pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi della rete aziendale di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- provvedono al monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti di propria competenza;
- assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza di propria competenza garantendo l'elaborazione, il reperimento, la trasmissione e la pubblicazione di dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale;
- forniscono le informazioni richieste dal RPCT;

Ufficio Procedimenti Disciplinari

Il D.lgs n. 165/2001 all'articolo 54, co.3 prevede la configurazione di responsabilità disciplinare in caso di violazione dei doveri prescritti nel codice di comportamento, compresi quelli previsti nella presente sezione.

Una volta costituito l'U.P.D. svolgerà i seguenti compiti:



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- provvederà a trasmettere le comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria ai sensi degli art. 20 D.P.R. n. 3/1957; art.1, comma 3, L. n. 20/1994; art. 331 c.p.p. .
- propone l'aggiornamento del codice di comportamento.
- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito delle proprie competenze (D.Lgs. n. 165/2001, articolo 55bis)
- comunicare periodicamente al R.P.C.T., l'avvio e gli esiti dei procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

L'O.I.V. una volta costituito occuperà una posizione rilevante nel coordinamento tra sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, assumendo un ruolo rilevante nelle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi.

Nello specifico l'OIV espletterà le seguenti attività:

- Verifica i contenuti della Relazione annuale del R.P.C.T. recante i risultati dell'attività svolta che il R.P.C.T. è tenuto a trasmettere allo stesso O.I.V. oltre che all'organo di indirizzo dell'Amministrazione (articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012).
- Esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- Verifica che la sezione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.
- Promuove, verifica e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
- Garantisce supporto metodologico al RPCT

Inoltre si precisa che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà a segnalare all'O.I.V. tutti i comportamenti difforni dei Dirigenti e del personale preposto al rispetto degli adempimenti previsti nella presente sezione.

II DPO

Azienda Zero nell'ottica di garantire maggiore trasparenza dei propri processi amministrativi,



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

azionerà nel più breve tempo possibile l'individuazione del DPO al fine di garantire un bilanciamento di interessi tra la pubblicità ed il rispetto della privacy.

Gli Stakeolders

La strategia di prevenzione della corruzione e della Trasparenza prevede il coinvolgimento anche degli Stakeolder individuabili:

- nelle organizzazioni sindacali;
- Utenti;
- Autonomie funzionali;
- tutti i cittadini della Regione Calabria.

Azienda Zero per consentire agli stakeholders di inoltrare eventuali contributi per la elaborazione dei futuri Piani, si impegnerà a rendere possibile la trasmissione delle osservazioni, contributi e suggerimenti, utilizzando il proprio sito web.

Il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (R.A.S.A.)

L'articolo 33 ter del decreto legge 18.10.2012, n. 179, convertito dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, istituendo presso l'A.V.C.P., ora A.N.A.C., l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti, ha previsto l'obbligo per le Stazioni Appaltanti di eseguire l'iscrizione sull'apposito portale, al fine di caricare e aggiornare i propri dati identificativi.

Il comunicato del Presidente A.N.A.C. del 20 dicembre 2017 evidenzia che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (A.U.S.A.), il R.P.C.T. è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (R.A.S.A.) ed a indicare il nome all'interno del P.T.P.C.'.

Con deliberazione n.15 del 09.07.2024, il Commissario straordinario ha individuato come responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante di Azienda Zero il dott. Domenico Basile che ha provveduto ad aggiornare i dati in AUSA per l'annualità 2024.

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è un'attività che consente di individuare le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione e di definire con maggiore precisione la strategia di gestione del rischio che potrebbe interessare i processi aziendali.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

L'operatività di Azienda Zero che interessa tutto il territorio regionale, ha portato tutti i responsabili delle altre sezioni del Piao a considerare in tale analisi: fattori legati al territorio, relazioni e possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, tenendo sempre presenti le variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio stesso.

Azienda Zero essendo in una fase di start up e non disponendo pertanto di risorse umane da destinare all'analisi precisa e dettagliata del contesto esterno in cui opera, rinvia all'analisi elaborata dalla Regione Calabria nell'allegato 4 del Piao adottato con D.G.R. n. 29 del 06.02.2024.

Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno ha la finalità di far emergere il rischio corruttivo che potrebbe interessare l'organizzazione e la gestione dei processi aziendali.

Nello specifico il procedimento di analisi ha reso possibile: individuare i rischi che potrebbero interessare l'organizzazione ed i processi aziendali; eseguire la valutazione del rischio; elaborare misure di prevenzione specifiche al contrasto del fenomeno corruttivo; individuare i soggetti responsabili per l'attuazione del piano anticorruzione.

Tale attività di analisi è stata espletata grazie ad una stretta collaborazione tra il gruppo di lavoro costituito e da tutti i soggetti che gravitano in Azienda Zero.

- Amministrazioni pubbliche centrali;
- Aziende sanitarie del SSR;
- Regione;
- Operatori economici;
- Associazioni di categoria;
- Osservatori Regionali;
- Operatori Economici;
- Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Valutazione del rischio

Il PNA 2013 aveva già fornito la definizione di "rischio" come l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

possibilità che si verifichi un dato evento, definendo quest'ultimo come "il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente".

Successivamente, l'Aggiornamento 2015 del PNA ha quindi rilevato che occorre avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

L'identificazione e la valutazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi nei processi aziendali.

Si evidenzia che per le strutture amministrative non ancora operative, l'Azienda provvederà ad effettuare l'individuazione dei rischi, la valutazione degli stessi nonché la determinazione delle misure specifiche di contrasto non appena saranno attivate.

La metodologia per la valutazione dei rischi

Ai fini della valutazione delle aree di rischio viene utilizzato un metodo qualitativo basato su valutazioni motivate espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi del rischio.

Questo metodo ha la finalità di effettuare una classificazione dei rischi stabilendo il livello di verificabilità della condotta corruttiva durante lo svolgimento delle funzioni attribuite da atto azienda ad ogni singola struttura amministrativa.

Coerentemente con quanto delineato dalla linea guida Anac, si precisa che i criteri per la valutazione qualitativa dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi, sono stati tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators).

Di seguito vengono riportati gli indicatori che consentono di eseguire una classificazione dell'esposizione al rischio corruttivo delle attività che interessano l'ente:

BASSO:

- Attività amministrativa interessata da una bassa discrezionalità dovuta alla presenza di specifica normativa, elevato grado di pubblicità degli atti, bassa autonomia decisionale, potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a più soggetti.
- Minimo valore economico del beneficio complessivo connesso all'attività.
- Utilizzo di specifiche procedure di verifica e controllo.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- lieve gravità dell'evento che può derivare dall'ipotetico fatto corruttivo.

MEDIO:

- Attività caratterizzata da media discrezionalità per la presenza di: specifica normativa di principio, ridotta pubblicità degli atti, potere decisionale sull'esito dell'attività in capo ad un unico soggetto.
- Rilevante valore economico dell'oggetto dell'attività.
- Eventuale utilizzo di meccanismi di verifica o controlli successivi interni o esterni.
- Modesta gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo.

ALTO:

- Attività amministrativa ad elevata discrezionalità.
- Elevato valore economico dell'oggetto dell'attività.
- Inefficienza dei meccanismi di verifica o controllo.
- Elevata gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo.

Inoltre, la valutazione eseguita dai responsabili delle strutture aziendali ha tenuto conto delle seguenti regole:

L'individuazione di più eventi rischiosi in una data attività caratterizzati da un diverso livello di rischio, porta il valutatore ad attribuire al processo analizzato l'attribuzione di un valore più alto nella stima dell'esposizione complessiva del rischio;

Inoltre, nel caso in cui nell'analisi dei processi siano ipotizzabili più eventi rischiosi aventi un diverso livello di rischio, si è data indicazione di considerare il valore più alto individuato nella funzione della singola Struttura Complessa.

Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi

Le misure di prevenzione da adottare al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio sono distinte, coerentemente alle indicazioni del PNA, in due categorie:

1. misure obbligatorie, la cui applicazione è imposta dalla legge o da altre fonti normative.
2. misure ulteriori, che pur non essendo obbligatorie per legge sono resi tali dal loro inserimento nel PTPC.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Nello specifico la legge n. 190 del 2012 e s.m.i. e le disposizioni Anac hanno individuato alcune misure di prevenzione obbligatorie, divise per come di seguito elencate:

- Misure di Comportamento
- Misure di Rotazione
- Misure di Protezione
- Misure di Formazione
- Misure di Trasparenza.

In riferimento alle misure specifiche inserite nel registro allegato al presente piano, si evidenzia che esse sono il prodotto di una stretta collaborazione tra il gruppo di lavoro nominato dal Direttore Amministrativo e tutti i soggetti che gravitano in Azienda Zero.

Il RPCT una volta nominato avrà l'onere di supervisionare l'osservanza delle misure prescritte adottando gli ulteriori atti funzionali a dirimere il fenomeno corruttivo.

In riferimento alle misure ulteriori finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi, si precisa che esse saranno oggetto di specifica elaborazione non appena saranno definite le procedure di attivazione delle singole strutture amministrative.

Misure generali

Codice Comportamento

Azienda Zero non disponendo di un proprio Codice di Comportamento dei dipendenti, provvederà ad adottarlo non appena sarà costituito l'OIV, tenendo conto delle prescrizioni normative nazionali nonché delle linee guide ANAC.

Il codice dovrà avere la funzione di indirizzare i comportamenti dei dipendenti verso una maggior tutela delle finalità che Azienda Zero vuole e vorrà perseguire, ed in particolare:

- vincolerà i comportamenti individuali descrivendo in maniera dettagliata ed inequivocabile il comportamento atteso dall'organizzazione.
- guiderà la performance individuale del dipendente pubblico.
- definirà al meglio il profilo sanzionatorio raccordandolo con il codice disciplinare.

Il Codice di Comportamento sarà trasmesso ai dipendenti sia attraverso l'invio dello stesso tramite posta elettronica e sia con la pubblicazione sul sito istituzionale non appena lo stesso sarà costituito.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Misure di disciplina del conflitto di interessi

L'Azienda per il Governo della Regione Calabria, in riferimento al fenomeno del conflitto di interesse, individua specifiche procedure di rilevazione ed analisi delle situazioni di conflitto di interessi potenziale o reale in relazione alle peculiari funzioni ed attività svolte.

Di seguito si rappresentano un elenco delle suddette misure:

- predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
- acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi rese da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica da definire (biennale o triennale), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
- chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale (ad esempio, il responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato);
- chiara individuazione dei soggetti tenuti a ricevere e a valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o da altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
- attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241/1990 e dal codice di comportamento.

Anche in riferimento al conferimento di incarico ai consulenti, l'Azienda prevede le seguenti misure:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interessi insorte successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT dell'avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

Il dipendente ed i consulenti dovranno rilasciare le dichiarazioni in materia di conflitto di interesse in tre casi:

- a) al momento dell'assunzione;
- b) nel caso venga assegnato ad un diverso ufficio;
- c) ogniqualvolta le sue condizioni personali si modifichino in modo tale da configurare un'ipotesi di conflitto di interesse.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Il d. lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1 commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" prevede al Capo III e IV tre differenti situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali, mentre al Capo V e VI specifiche ipotesi di incompatibilità degli stessi.

Come riportato dall'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 l'interessato deve:



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- all'atto di conferimento dell'incarico presentare una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità;
- nel corso dell'incarico presentare annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

A tal riguardo Azienda Zero attuerà per gli incarichi da conferire una specifica procedura tale da garantire:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Il referente per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, individuato dal dirigente responsabile S.C. GRU, avrà l'onere di pubblicare tempestivamente nelle apposite sezioni l'atto di nomina unitamente alla dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower)

L'articolo 1, comma 51 della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Azienda Zero, in attuazione del D.lgs n. 24 del 10 marzo 2023, sentite le organizzazioni sindacali, attiverà propri canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza del soggetto segnalante nonché della persona segnalata.

Rotazione ordinaria e straordinaria



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

La rotazione c.d. ordinaria del personale incardinato nelle aree ad elevato rischio di corruzione è una misura di importanza cruciale per contrastare il fenomeno della corruzione.

L'applicazione di detta misura nella realtà di start up che interessa Azienda Zero, consente di rilevare che l'attuazione della rotazione ordinaria, non occupa ad oggi un ruolo rilevante nella prevenzione della corruzione in quanto il primo personale aziendale è stato assunto il 16.08.2024.

Si evidenzia che Azienda zero osserverà questa misura preventiva adottando specifico regolamento aziendale.

In riferimento alla rotazione straordinaria, l'azienda applicherà tale misura tendo conto delle normative vigente nonché delle delibere ANAC di attinenza.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

L'articolo 1, comma 10, lettera a) della legge n. 190/2012 prevede che il RPCT provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il RPCT si avvarrà di referenti all'interno dell'organizzazione. In particolare, si individuerà il Responsabile dell'Area Amministrativa quale soggetto incaricato di garantire un flusso di informazioni continuo al RPCT, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

La formazione come misura preventiva

La normativa nazionale nel disciplinare la tematica afferente le misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, individua nella formazione uno strumento essenziale per la prevenzione della corruzione.

Azienda zero in aderenza alla normativa ed agli atti programmatici nazionali, prevederà un piano della formazione strutturato su due livelli:

- Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti e riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- Livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio e riguarda



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

La programmazione delle attività di formazione dedicata al contrasto del fenomeno corruttivo sarà attuata dalla S.C. competente e monitorata dal RPCT .

Dovere di informazione, aggiornamento e monitoraggio

L'art. 1, comma 9 lett. C, della legge n.190/2012 prevede l'obbligo di informazione dei soggetti coinvolti nelle attività di prevenzione della corruzione in favore del R.P.C.T., garantendo così un monitoraggio finalizzato a rendere maggiormente efficiente il sistema anticorruzione previsto nel presente piano.

Tali obblighi informativi sono di seguito rappresentati:

- a) I Dirigenti delle strutture ricadenti nelle aree a rischio hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente al Responsabile della Prevenzione le informazioni necessarie sul rispetto delle misure finalizzate a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi.
- b) I Dirigenti e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari sono tenuti a notificare al Responsabile della Prevenzione, l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti, indicando le infrazioni contestate.
- c) Il Dirigente della Struttura Complessa Affari Legali avrà l'obbligo di comunicazione immediata al Responsabile della Prevenzione dei procedimenti penali, civili e amministrativi contabili a carico dei dipendenti.

L'inosservanza dell'obbligo informativo suddetto, produrrà i seguenti effetti nei confronti dell'inadempiente:

- La condotta sarà valutata ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato.
- L'inosservanza dell'obbligo sarà valutato ai fini di eventuali sanzioni disciplinari.

Divieti post-employment (pantouflage)

L'Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria adotta misure adeguate capaci di garantire l'attuazione della disposizione sul pantouflage prevista dall'art 53, co. 16-ter del d.lgs. 165/2001.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Le misure volte a prevenire tale fenomeno riguardano:

- l’inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, evitando così eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici.

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d’ufficio – attività ed incarichi extra – istituzionali

La *ratio* della normativa relativa all’autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti pubblici, attività extra-istituzionali si rinviene da un lato nella necessità di ottemperare al disposto costituzionale dell’art. 98, dall’altro nella connessa esigenza di evitare situazioni di conflitto di interesse.

Azienda Zero nel triennio a seguire approverà apposito regolamento sul regime degli incarichi esterni conferiti ai propri dipendenti.

Dovere di informazione, aggiornamento e monitoraggio

L’art. 1, comma 9 lett. C, della legge n.190/2012 prevede l’obbligo di informazione dei soggetti coinvolti nelle attività di prevenzione della corruzione in favore del R.P.C.T., garantendo così un monitoraggio finalizzato a rendere maggiormente efficiente il sistema anticorruzione previsto nel presente piano.

Tali obblighi informativi sono di seguito rappresentati:

- d) I Dirigenti delle strutture ricadenti nelle aree a rischio hanno l’obbligo di comunicare tempestivamente al Responsabile della Prevenzione le informazioni necessarie sul rispetto delle misure finalizzate a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi.
- e) I Dirigenti e l’Ufficio Procedimenti Disciplinari sono tenuti a notificare al Responsabile della Prevenzione, l’avvio di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti, indicando le infrazioni contestate.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- f) Il Dirigente della Struttura Complessa Affari Legali avrà l'obbligo di comunicazione immediata al Responsabile della Prevenzione dei procedimenti penali, civili e amministrativi contabili a carico dei dipendenti.

L'inosservanza dell'obbligo informativo suddetto, produrrà i seguenti effetti nei confronti dell'inadempiente:

- La condotta sarà valutata ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato.
- L'inosservanza dell'obbligo sarà valutata ai fini di eventuali sanzioni disciplinari.

Trasparenza

Considerazioni generali

La Trasparenza dell'attività amministrativa che, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 190/2012, "costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m, della Costituzione" è assicurata mediante la graduale pubblicazione sul sito web della regione Calabria nell'apposita sezione dedicata ad Azienda Zero.

Inoltre l'Azienda provvederà ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013 a costruire il proprio sito istituzionale prevedendo la sezione Amministrazione Trasparente tenendo conto dell'allegato (1) del presente piano.

I dirigenti ed i referenti tenuti all'obbligo di pubblicazione saranno i diretti responsabili del mancato rispetto della normativa vigente in materia.

Il non rispetto degli obblighi sarà oggetto di valutazione ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato collegato alla performance individuale.

Qualità dei dati da pubblicare – Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

La pubblicazione delle informazioni e dei dati sul sito istituzionale deve rispondere ai parametri previsti dall'art. 6 del decreto legislativo n. 33/2013 e cioè: integrità, costante aggiornamento, completezza del dato pubblicato, tempestività della pubblicazione, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità e conformità rispetto ai documenti originali con indicazione della loro provenienza.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

I Responsabili delle pubblicazioni, una volta individuati, dovranno impegnarsi nella raccolta, elaborazione e pubblicazione, nelle forme previste, dei dati individuati dal citato decreto legislativo procedendo ad un costante e tempestivo aggiornamento degli stessi. In caso di inadempimento, di adempimento parziale o di ritardo degli obblighi in materia di pubblicazione, saranno avviate nei confronti dei Dirigenti Responsabili le segnalazioni previste dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i.

Per quanto attiene alla durata dell'obbligo di pubblicazione, fermi restando i diversi termini previsti rispettivamente dagli articoli 14, comma 2, e 15, comma 4, del decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i., i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, vanno pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e, comunque, fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti.

Accesso civico generalizzato

Importanti novità sono state introdotte in materia di accesso civico da parte del d. lgs. n. 97/2016 come anche declinate nella delibera ANAC n. 1309/2016.

Tale nuova tipologia di accesso, delineata nel novellato art. 5, comma 2 del d. lgs. n. 33/2013, consente a chiunque il “diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis”. La ratio della riforma risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

Accesso civico semplice

Rimane ferma la disciplina relativa all'accesso civico cd. semplice. Esso consiste nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5, d. lgs. n. 33/2013) nei casi in cui l'Autorità ne abbia omesso la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al R.P.C.T. che se ne farà carico e la assolverà avvalendosi dei vari Uffici interessati.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

In attesa dell'individuazione del R.P.C.T. la domanda dovrà essere trasmessa alla pec istituzionale e sarà trattata direttamente dalla struttura amministrativa competente.

Gestione e tutela della Privacy

Azienda Zero per consentire il rispetto della Privacy, in aderenza alla normativa europea e nazionale, compirà le azioni di seguito elencate:

- individuazione del Responsabile della Protezione dei Dati;
- redazione di un regolamento in tema di privacy;
- Promuovere campagne di formazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti in materia di sicurezza e tutela della privacy;
- Realizzare in ambito tecnico informatico gli interventi necessari ad assicurare la gestione in sicurezza dei dati;

Sezione III - Organizzazione del Capitale Umano

Struttura Organizzativa

L'organizzazione dell'Azienda è tesa al concreto perseguimento degli obiettivi e delle finalità indicate nella L.R. n. 32/2021.

L'Azienda si dota di una struttura organizzativa flessibile che tiene conto di un processo evolutivo ed espansivo di competenze, nella quale sono chiaramente identificate responsabilità, funzioni, relazioni, modalità operative, risultati e obiettivi da raggiungere.

L'Azienda è articolata nel seguente modo:

- Dipartimenti;
- Strutture complesse (SC);
- Strutture semplici nell'ambito di strutture complesse (SS);
- Strutture semplici dipartimentali (SSD).

L'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione delle funzioni e dei compiti di Azienda Zero.

Il Dipartimento è costituito dall'aggregazione di strutture operative tra loro affini o complementari che perseguono comuni finalità anche se afferenti a contesti organizzativi diversi.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

I *dipartimenti strutturali* sono sovraordinati rispetto alle unità operative che li compongono; ad essi è demandata la gestione di fattori produttivi significativi per quantità e valore economico (personale, spazi, budget, tecnologie, beni e servizi) anche in relazione agli obiettivi ad essi assegnati.

I dipartimenti di tipo strutturale sono composti da un numero significativo di strutture complesse ed eventualmente di strutture semplici dipartimentali.

Il Dipartimento è gerarchicamente sovraordinato rispetto alle strutture che compongono il dipartimento stesso; il Direttore dipende e risponde direttamente alla direzione generale aziendale e ha la responsabilità dell'utilizzo efficiente delle risorse ad esso assegnate.

I *dipartimenti funzionali* operano come tecnostutture con compiti di coordinamento, di indirizzo anche tecnico-scientifico, di elaborazione di linee guida e protocolli, di supervisione di eventuali progetti speciali.

Essi non hanno autorità gerarchica sulle unità operative che li compongono, ma le coordinano funzionalmente, al fine di renderne l'attività coerente con gli indirizzi della Direzione strategica.

In riferimento alle strutture organizzative, esse sono articolazioni aziendali in cui si concentrano competenze professionali e risorse (umane, strumentali e tecnologiche) al fine di ottemperare alle funzioni di amministrazione, di programmazione e di committenza o di produzione di prestazioni e di servizi sanitari.

La valenza strategica e la complessità organizzativa sono le variabili per l'individuazione della struttura con responsabilità di organizzazione e di gestione delle risorse assegnate.

Le strutture organizzative si distinguono in semplici e complesse in relazione al variare dei parametri sopra citati.

Le *strutture complesse* sono dotate di responsabilità ed autonomia professionale, organizzativa e gestionale e si caratterizzano per la rilevanza quantitativa e strategica delle attività svolte e per l'attribuzione di un budget.

Le *strutture semplici* sono articolazioni interne della struttura complessa o possono avere valenza dipartimentale (con specifiche responsabilità dirette di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie, di cui il responsabile risponde al Direttore di dipartimento).

Le loro funzioni e responsabilità specifiche sono definite da parte dei livelli sovraordinati (quindi dal responsabile di struttura complessa, dal responsabile di dipartimento o dal responsabile di una



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Direzione) con attribuzione di ambiti di autonomia, in un quadro di relazione gerarchica comunque definita.

Esse sono individuate sulla base delle caratteristiche delle attività e delle funzioni della struttura organizzativa di appartenenza e in risposta all'esigenza di massimizzare l'efficacia e l'efficienza delle stesse attività e funzioni, ossia di preservare la peculiarità del processo a cui siano preposte specifiche risorse professionali e organizzative.

Le strutture semplici comportano responsabilità ed autonomia nella gestione di risorse umane, tecniche e/o finanziarie assegnate e necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite.

Organigramma Aziendale

L'organigramma estrapolato dalla deliberazione n.1 del 22.02.2023 avente ad oggetto "Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria – Azienda Zero – Adozione Atto Aziendale ai sensi degli artt. 3 e 5 della legge regionale 15 dicembre 2021 n. 32.", viene allegato al presente piano (all.3).

Capitale Umano

L'Azienda considera le risorse umane un elemento essenziale per il perseguimento dei propri obiettivi aziendali. L'importanza di tali risorse giustifica gli investimenti in attività formative e di aggiornamento professionale, nonché l'attenzione ai sistemi di valutazione del loro operato; in considerazione della valenza altamente strategica, l'Azienda sostiene la valorizzazione del personale, con l'obiettivo di renderlo il più possibile partecipe delle scelte aziendali, favorendo l'espressione delle capacità propositive e la responsabilizzazione rispetto alla propria attività, utilizzando allo scopo anche gli istituti incentivanti contrattualmente previsti. Tale impegno si sviluppa con l'obiettivo di disporre di personale qualificato ed efficiente, preparato sia sotto il profilo professionale che relazionale ed in numero adeguato rispetto alle richieste dei diversi servizi.

Alla data di adozione del presente Piano, Azienda Zero dispone di numero 12 dipendenti a tempo indeterminato, nonché di numero 6 unità in temporaneo utilizzo proveniente dalle altre Aziende del SSR, per un numero di unità pari ad 18 .

Di seguito vengono riportate le tabelle riassuntive della dotazione organica a regime e di quella provvisoria allegate all'Atto Aziendale adottato con Deliberazione del C.S. n° 1 del 22/02/2023, nonché l'organigramma aziendale.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

DOTAZIONE PROVVISORIA	DOTAZIONE A REGIME
Dirigenza sanitaria medica: 13	Dirigenza sanitaria medica: 44
Dirigenza sanitaria non medica:1	Dirigenza sanitaria non medica:3
Dirigenza Ruolo Amministrativo: 6	Dirigenza Ruolo Amministrativo:18
Dirigenza Ruolo Professionale: 2	Dirigenza Ruolo Professionale: 6
Dirigenza Ruolo Tecnico: 1	Dirigenza Ruolo Tecnico: 2
Ds/D: 24	Ds/D: 79
C: 15	C: 51
Bs/B: 5	Bs/B:18

Lavoro agile

Definizione ed Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile viene definito dalla normativa vigente come una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa organizzata per obiettivi, espletabile previa sottoscrizione di apposito accordo tra il Direttore/Dirigente ed il dipendente.

Nello specifico ciò che caratterizza lo svolgimento del lavoro agile è l'assenza fisica del dipendente nel luogo ordinario di espletamento dell'attività lavorativa in un preciso orario, consentendo allo stesso la possibilità di eseguire il proprio lavoro da remoto, offrendo così una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ogni pubblica amministrazione nel prevedere le modalità attuative del lavoro agile redige un documento programmatico definito Piano Organizzativo del Lavoro Agile in aderenza alla normativa di settore ad oggi vigente nonché alle Linee Guida pubblicate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica.

Azienda Zero una volta che adotterà il P.O.L.A promuoverà:



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- Dal punto di vista del lavoratore, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il miglioramento del benessere organizzativo;
- Dal punto di vista dell'Azienda, l'accrescimento della produttività e della qualità del lavoro oltre ad una maggior flessibilità organizzativa.

Il P.O.L.A. rappresenta, quindi, lo strumento di programmazione finalizzato all'attuazione del lavoro agile, in un'ottica di maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici ed i percorsi formativi del personale, individuando inoltre gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Attività espletabili in modalità agile.

La prestazione lavorativa potrà essere svolta in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- E' possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al lavoratore, senza che sia necessaria la costante presenza fisica di quest'ultimo nella sede di lavoro.
- Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta compatibile con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il lavoratore è assegnato;
- L'attività da svolgere non prevede il contatto personale diretto con l'utenza presso un ufficio;
- E' possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, compresa l'eventuale attivazione delle necessarie procedure informatiche e di collegamento alla rete aziendale;
- Il lavoratore ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia, pur sempre nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- E' possibile monitorare e valutare, mediante apposita rendicontazione periodica da conservare agli atti, i risultati delle attività assegnate al lavoratore rispetto agli obiettivi programmati.
- L'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile è di competenza del Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura che nell'ambito del progetto individuale di lavoro agile, definirà le attività compatibili con una prestazione lavorativa a distanza, che dovranno, tra l'altro, rispondere a criteri di:
 - Attuazione/svolgimento in autonomia;



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- Facilità nel controllo e nel monitoraggio;
- Facilità nel riscontro dei risultati;
- efficienza dell'attività lavorativa svolta.

L'eventuale diniego di ammissione al lavoro agile deve essere motivato e comunicato al lavoratore richiedente con le stesse forme con le quali il lavoratore ne ha fatto richiesta.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CC.CC.NN.LL..

Devono essere individuati periodi temporali nei quali il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tali periodi comprendono la fascia di inoperabilità (disconnessione), nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende in ogni caso il periodo di 11 ore di riposo consecutivo.

Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al C.C.N.Q. 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'articolo 10 del C.C.N.L. 12 febbraio 2018, i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992.

La fruizione delle ferie residue deve avvenire nei termini previsti dal vigente C.C.N.L. (entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione).

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio. Inoltre, in tali giornate non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, indennità notturne e festive né spetta il buono pasto. In caso di malattia valgono le stesse disposizioni del dipendente in presenza.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Al dipendente in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. .

Procedura di accesso al lavoro agile e accordo individuale

Il lavoratore interessato può richiedere volontariamente l'accesso al lavoro agile al Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura Aziendale cui è assegnato, il quale deve esprimersi sulla compatibilità tra lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e le esigenze tecnico-organizzative della Struttura.

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di apposito accordo individuale, di durata massima annuale, tra il lavoratore ed il proprio Direttore/Dirigente Responsabile.

L'accordo, una volta sottoscritto, deve essere trasmesso dal Direttore/Dirigente Responsabile di Struttura alla S.C. Gestione Risorse Umane, per la relativa conservazione nel fascicolo personale del lavoratore.

Dopo tali adempimenti, la S.C. Gestione Risorse Umane provvederà ad informare il dipendente e il Direttore/Responsabile dell'effettivo avvio del lavoro agile.

Potere direttivo, di controllo e disciplinare

La modalità di lavoro agile non comporta nessun tipo di modifica dell'esercizio del potere direttivo e di controllo del proprio Direttore/Dirigente Responsabile che sarà esercitato in modo analogo alla prestazione resa presso i locali aziendali. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Restano fermi gli ordinari criteri di valutazione delle prestazioni secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, gli stessi devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento U.E. 679/2016 G.D.P.R. e dal decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche.

Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare U.E. sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

Luoghi di lavoro

Nelle giornate di lavoro agile, il dipendente avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi rispondenti a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e idonei all'uso abituale di supporti informatici in modo da non compromettere l'incolumità e la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro.

E' necessario fornire preventivamente un'indicazione del luogo al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni di lavoro. Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati alle strutture di appartenenza per le necessarie denunce.

L'individuazione di uno o più luoghi prevalenti può essere dettata da esigenze connesse alla prestazione lavorativa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Ai sensi dell'articolo 23 della legge n. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Recesso

L'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un preavviso non inferiore a 30 giorni; il termine di preavviso è elevato a 90 giorni nel caso in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un lavoratore disabile (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vita e di cura).

La presenza di un giustificato motivo consente di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Costituiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, giustificato motivo di recesso le seguenti fattispecie:

- L'assegnazione del lavoratore a diversa unità organizzativa, con eventuale possibilità di nuovo accordo tra il dipendente e il nuovo dirigente;
- La variazione delle mansioni assegnate al lavoratore, con impegno da parte dell'azienda a favorire il lavoro agile sulla base delle mansioni assegnate;
- Sopravvenute ed oggettive esigenze organizzative e produttive;
- L'accertamento di un rilevante calo della produttività;
- Problemi di sicurezza informatica aziendale.

Programmazione delle Risorse Umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.), previsto dall'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Decreto Madia), ha lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee d'indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

Il P.T.F.P. ha valenza triennale con aggiornamento annuale e viene redatto sulla base di linee guida nazionali che sono state pubblicate nella G.U. serie generale n. 173 del 27 luglio 2018 (All.2).

In tale documento programmatico ciò che viene indicato sono le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente.

La programmazione del fabbisogno di personale aziendale sarà effettuata dall'Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria – Azienda Zero, in stretta osservanza delle indicazioni della Regione Calabria, sia relativamente alla procedura da osservare che – soprattutto – rispetto alle risorse economiche effettivamente utilizzabili (“Tetto di Spesa”). Con D.C.A. n. 192 del 20 dicembre 2019 il Commissario ad Acta ha approvato la Metodologia per la Determinazione del Fabbisogno di personale delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale che è stata elaborata tenendo conto delle



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

indicazioni contenute nel documento approvato dalla Commissione Salute della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome in data 20 dicembre 2017.

Nello specifico con riferimento alla predisposizione del Piano dei Fabbisogni Triennale, si evidenzia che, il numero delle risorse, sarà individuato tenendo conto delle linee di indirizzo fornite e delle priorità di seguito specificate:

- Dotazione organica a regime prevista nell'atto aziendale adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 22.02.2023;
- Programmazione delle assunzioni già autorizzate, ma che la scrivente Azienda completerà nel corso dell'attuazione del presente Piano;
- Programmazione di nuove attività;
- Assunzioni, autorizzate e non completate.

Il documento programmatico triennale del fabbisogno di Azienda Zero sarà successivamente oggetto di approvazione da parte della struttura competente.

Strategie di copertura del fabbisogno

Azienda Zero al fine di far fronte alla notevole carenza di personale, nel rispetto delle determinazioni programmatiche autorizzate, azionerà diversi canali e modalità di reclutamento:

- Passaggio delle risorse umane provenienti dalle altre Aziende del S.S.R. per come disciplinato dal regolamento adottato con D.C.A. 52 del 23.02.2024;
- Procedure di mobilità;
- Procedure concorsuali.

Piano della Formazione: Linee di Indirizzo

Premessa

La continua evoluzione normativa che sta interessando la pubblica amministrazione, finalizzata alla costruzione di apparati più efficienti, ha posto da tempo molta attenzione sulle politiche di valorizzazione del capitale umano e di gestione della conoscenza.

Difatti, la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze e sulle competenze delle risorse umane sono da considerarsi sia un mezzo essenziale per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e sia uno strumento strategico volto al miglioramento



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

continuo dei processi interni, indispensabile per il perseguimento delle finalità previste dal D. Lgs. n. 165/2001.

Nello specifico la formazione, quindi, non è da considerarsi solo un'aggiunta alle attività ordinarie delle aziende, ma è da considerarsi un vero e proprio investimento strategico, driver di cambiamento, finalizzato a migliorare le prestazioni ed a promuovere la cultura dell'apprendimento continuo.

Inoltre, la crescita delle competenze (professionali, manageriali, relazionali) è un elemento di non secondaria importanza per il miglioramento del benessere del dipendente, nell'ambito dell'organizzazione nella quale egli si trova ad operare, garantendo pertanto la realizzazione del "benessere organizzativo".

La finalità della formazione è quella di dotare i dipendenti degli strumenti idonei, per affrontare le sfide con fiducia e contribuire attivamente all'evoluzione dell'organizzazione.

L'azienda garantendo percorsi di formazione punta a creare la massima valorizzazione dei dipendenti al fine di delineare un sistema sempre più aderente al criterio dell'efficienza, favorendo così la creazione di un team di lavoro in cui tutti si sentano motivati a dare il massimo.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere strutturate in aderenza delle molteplici disposizioni normative emanate al fine di favorire la predisposizione di piani mirati alla crescita professionale del dipendente.

La formazione nell'Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria

L'Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria, essendo un ente di nuova costituzione, sarà interessata da una notevole crescita del capitale umano aziendale.

La S.C. "Formazione, Aggiornamento e Valorizzazione delle risorse umane, rappresenta la struttura aziendale deputata al perseguimento degli obiettivi formativi Aziendali.

Nel rispetto della normativa nazionale l'azienda avvierà un percorso strumentale per la definizione di una programmazione biennale, che tenga conto di:

- Risorse umane e strumentali disponibili e dedicate alla formazione aziendale;
- Budget aziendale messo a disposizione ed inserito nel bilancio di previsione;
- Indirizzi strategici aziendali;
- Piani formativi e linee guida regionali e nazionali.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Ad esito dell'attività ricognitiva Azienda Zero adotterà con propria deliberazione il Piano di Formazione.

Formazione obbligatoria

In riferimento alla formazione obbligatoria Azienda Zero farà riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento;
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul lavoro.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sentiti i Dirigenti/responsabili di ogni struttura. L'Azienda si sta profilando sulla piattaforma Syllabus per effetto della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, avente ad oggetto: "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti."

Piano delle Azioni Positive

Premessa

Uno dei principi cardine del nostro ordinamento è il divieto di discriminazioni e la parità di trattamento dei lavoratori in relazione all'accesso e all'occupazione. Questi principi sono valori fondamentali anche dell'Unione Europea, come ribadito nel Trattato sull'Unione Europea (TUE), nel Trattato sul funzionamento dell'Unione (TFUE) e nella Carta europea dei diritti fondamentali. Con il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) è intendimento di Azienda Zero indicare le azioni positive atte a superare le diseguaglianze stabilendo la parità di trattamento dei lavoratori.

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

La direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Ministro per la Funzione Pubblica e dal Ministro per le Pari Opportunità, all'articolo 3.2, in materia di compiti del Comitato Unico di



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

Garanzia (C.U.G.), stabilisce, l'onere di provvedere all'adozione di “piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne”.

Inoltre la legge n. 183/2010 modificando alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere del lavoratore e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, prevede che le pubbliche amministrazioni devono garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, aprendo così lo spazio, anche per il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.), e pertanto all’introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

Per consentire il perseguimento della suddetta finalità, l’articolo 57 della legge n.183/2010, attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Azienda Zero essendo in fase di avvio provvederà alla costituzione del C.U.G. e s.m.i., per poter mettere in atto azioni orientate a sviluppare una cultura interna tesa alla valorizzazione del personale, al miglioramento della qualità del lavoro ed alla rimozione di eventuali ostacoli che impediscono la promozione delle pari opportunità.

Allo scopo del raggiungimento degli obiettivi de quibus, il C.U.G. tratterà uno specifico percorso finalizzato a:

- Eliminare le disparità di fatto nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali;
- Superare condizioni organizzative e distributive del lavoro che potrebbero creare pregiudizi nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera e nel trattamento economico e retributivo;
- Ottimizzare i tempi delle attività lavorative per consentire a tutto il personale di conciliare al meglio le responsabilità professionali con quelle familiari.

Inoltre si impegnerà ad attuare le seguenti azioni positive:



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- Strutturare l'organizzazione del lavoro con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione che favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, soprattutto nell'attuale fase di fondamentali e rivoluzionari cambiamenti organizzativi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione, legati alla introduzione del Lavoro Agile in forma ordinaria, attraverso l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) parte integrante del presente piano;
- Attuare delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro in coerenza con il P.O.L.A., di cui al punto precedente;
- Implementare l'utilizzo di tecnologie finalizzate ad una migliore fruibilità dei servizi e dei sistemi di comunicazione e collaborazione;
- Aggiornare il piano della fattibilità delle ricollocazioni, attuando iniziative di riprogettazione del posto di lavoro e dell'ufficio, ponendo attenzione al benessere psico-fisico del dipendente.

In coerenza con la direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", saranno adottate misure organizzative tendenti a:

- Rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali;
- Attuare le previsioni di cui all'articolo 14 della legge n. 124/2015 e di cui alla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottata dal Ministro delegato il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato;
- Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- Promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti;
- Garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale nella pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (articolo 57, comma 1, lettera d, decreto legislativo n. 165/2001).

Il Piano delle azioni positive che verrà proposto dal C.U.G. alla Direzione di Azienda Zero evidenzierà gli interventi che riterrà utili per garantire un'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori in un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno.

Le azioni che saranno contenute nel Piano avranno come finalità la promozione del benessere organizzativo di tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda, garantendo un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza.

SEZIONE IV - Monitoraggio

Monitoraggio ciclo di gestione delle performance

Il processo di attuazione del Ciclo di Gestione della Performance prevede un monitoraggio sui dati relativi alla performance sulla base di quanto stabilito dall'art 4 D lsg 150/2009 lett c), impegnando il soggetto preposto a produrre opportuna reportistica.

Il monitoraggio è finalizzato al controllo dell'andamento degli obiettivi, evidenziando eventuali scostamenti e la necessità di interventi correttivi atti a rimodulare i contenuti della programmazione. A conclusione della verifica dei risultati conseguiti si valuterà la correttezza e validità delle strategie messe in atto e la congruità dei mezzi strumentali alla loro realizzazione. In questa ottica la relazione sulla performance permetterà una immediata e facile comprensione dello stato delle performance a tutti gli stakeholder interni ed esterni dell'ente, nonché degli scostamenti e relative cause del livello di performance atteso e conseguito.

Il Ciclo di gestione parte dalla definizione del Piano delle Performance e finisce con la stesura della Relazione sulle Performance, con la conseguenziale validazione da parte dell'OIV.

La validazione costituisce la condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività.



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

La verifica del sistema premiante viene effettuata con cadenza annuale, come valutazione degli obiettivi, misurazione del grado di raggiungimento degli stessi e della performance raggiunta, sia organizzativa che individuale. La verifica del grado di attuazione degli obiettivi definiti in fase di programmazione avviene mediante la fase di monitoraggio che è una delle fasi previste nel Ciclo della performance.

La fase del monitoraggio rappresenta il controllo periodico svolto dall'Amministrazione e risponde a due principali obiettivi:

- costruire il quadro complessivo in termini di raggiungimento degli obiettivi/indicatori/target previsti nel Piano della Performance;
- far emergere eventuali situazioni di criticità che si siano verificate e che necessitano la revisione degli obiettivi/indicatori/target previsti.

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sarà previsto un monitoraggio così articolato:

- entro il 31 maggio di ciascun anno prima valutazione intermedia;
- entro il 30 settembre di ciascun anno seconda valutazione intermedia;
- entro il 30 giugno dell'anno successivo valutazione definitiva.

Con il monitoraggio finale, i dati raccolti verranno utilizzati per la stesura della Relazione annuale sulla performance che conclude la fase della rendicontazione e rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il Piano della performance dell'anno precedente).

La Relazione, che deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, evidenzierà, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, gli eventuali scostamenti e le relative cause, è, quindi, un valido strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, esterni ed interni, i risultati ottenuti nel periodo considerato.

Monitoraggio trasparenza e anticorruzione

L'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa sulla trasparenza sarà affidata:



Azienda per il Governo della Sanità della Regione Calabria-Azienda Zero

C.F. 97110000797/ P. Iva 03904040791

- Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con il compito di svolgere un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione, segnalando alla Direzione Generale, all'O.I.V., e, nei casi più gravi, all'U.P.D. i casi di inadempimento;
- All'Organismo Indipendente di Valutazione, che avrà il compito di verificare la coerenza degli obiettivi del P.T.P.C. con quelli previsti nel Piano della Performance nonché di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

La normativa vigente attribuisce al cittadino la facoltà di esercitare la vigilanza sul rispetto degli obblighi, mediante lo strumento dell'accesso civico.