



SOCIETA' DELLA SALUTE AMIATA SENESE e VAL D'ORCIA VALDICHIANA SENESE
Comuni di Abbadia San Salvatore, Castiglione d'Orcia, Piancastagnaio, Radicofani, San Quirico d'Orcia, Cetona, Chianciano Terme, Chiusi, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano, Sinalunga, Torrita di Siena, Trequanda

LINEE DI INDIRIZZO DEL DIRETTORE SDS

PER IL COLLEGAMENTO DEL PIANO DELLA TRASPARENZA E DELLA CORRUZIONE CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE –

INTEGRAZIONE ALLE DELIBERE GIUNTA ESECUTIVA N. 13 E N. 14 DEL 25.03.2021

La Legge 190 (l'art. 1 co. 8 bis, novellato dal D.Lgs. n. 97/2016(2)) sottolinea la necessità che l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) verifichi la coerenza tra gli obiettivi previsti nel P.T.P.C.T. e quelli indicati nel Piano della performance (P.P.), valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori:

- Il P.T.P.C.T. è il documento per l'individuazione delle misure che l'organizzazione adotta o intende adottare per prevenire in senso lato il rischio di corruzione (infatti si parla in generale di mala administration) ovvero è lo strumento organizzativo finalizzato a raggiungere il complesso disegno normativo in tema di anticorruzione, trasparenza e integrità, con la funzione di indirizzare all'interno di ogni amministrazione pubblica i valori interconnessi di etica, integrità e accountability;
- Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale in cui, coerentemente con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi strategici, direzionali (ovvero del top management pubblico), gli indicatori per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi, i risultati attesi /target dell'organizzazione; proprio su quest'ultimi si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'amministrazione.

Risulta indispensabile uno sviluppo coordinato e sinergico della pianificazione dei processi e delle attività dell'organizzazione pubblica in ordine alla performance e all'anticorruzione, anche alla luce della pianificazione economico-finanziaria.

A conferma di ciò, l'ANAC rimarca tale concetto: "Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i P.T.P.C.T. siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione".

Per quanto riguarda quindi il collegamento con la performance organizzativa, sono inseriti nel piano gli obiettivi per i soggetti a valutazione correlati all'attuazione del piano e delle misure di prevenzione della corruzione, misurando l'effettivo grado di attuazione degli stessi nelle fasi e nei tempi prefissati.

Per quanto concerne la performance individuale (art. 9 del D.lgs 150/2009), gli obiettivi vengono attribuiti dalla ASL Toscana Sud Est al Direttore SDS quale Responsabile PCT poiché riveste anche il ruolo di Direttore di Zona Distretto Amiata Senese e Val d'Orcia Valdichiana Senese.

ALL.A

Al momento non ci sono nella SDS altri dipendenti con ruoli apicali o posizioni organizzative a cui attribuire la responsabilità attuativa delle specifiche misure di prevenzione, ragion per cui la responsabilità complessiva dell'attuazione delle misure è da ricondurre alle attribuzioni del Direttore.

Considerato pertanto che tali dipendenti saranno successivamente individuati con specifico atto datoriale da parte del Direttore, contestualmente con la revisione della prossima pianta organica, programmata entro fine estate;

Dato atto che sono stati attribuiti pesi e obiettivi al personale con distinzione dell'area amministrativa e di quella sociale, con riferimento anche ad uno specifico obiettivo Covid-19,

Rilevato che è fondamentale realizzare una effettiva compartecipazione di azioni consapevoli e positive di tutti i dipendenti (sia nella dimensione organizzativa di struttura/ team/ gruppi di lavoro che in quella personale- individuale) sia per la realizzazione delle attività che per i controlli, con la definizione di chiari obiettivi, idonei indicatori per misurare, target sfidanti ma raggiungibili, tempistiche realistiche e risorse adeguate.

Alla luce di ciò, presupposto essenziale per incoraggiare e favorire un reale allineamento ed integrazione tra i due piani (anticorruzione e performance) è la cultura e il contributo operativo dei dipendenti.

Rilevante sarà pertanto agire sui comportamenti organizzativi e professionali dei dipendenti, in ottica di efficienza, efficacia e trasparenza dell'amministrazione, in quanto la finalità ultima è l'incremento del livello di benessere degli stakeholders, quest'ultimi intesi come la collettività di riferimento dell'organizzazione amministrativa diretta e/o indiretta.

Tutto ciò premesso e presupposto,

- si individuano specifiche linee di indirizzo ad integrazione della Delibera Giunta esecutiva n. 13 del 25.03.2021 "Approvazione Piano della Performance 2021/2023" e della Delibera Giunta esecutiva n. 14 del 25.03.2021 " Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità e trasparenza - Approvazione aggiornamento 2021/2023" e coordinamento fra il Piano Anticorruzione ed il Piano della Performance.

La coerenza tra i due documenti è assicurata con modalità tali che l'attuazione della trasparenza e dell'integrità costituiscano una responsabilità organizzativa oggetto di valutazione collettiva e individuale. Infatti per facilitare l'implementazione di un chiaro programma di iniziative anticorruzione si ritiene necessario che le azioni e le misure di prevenzione della corruzione siano traslate, per quanto possibile, in obiettivi organizzativi. E' quindi stato creato un concreto collegamento al Piano della performance, traducendo gli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza in obiettivi di performance organizzativa e individuale.

Sono stati inseriti nel Ciclo delle Performance obiettivi direttamente correlati alle misure contenute nel Piano Aziendale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza in continuità con quanto previsto nel corso dell'anno 2020.

Il Piano della Performance 2021/2023 è stato aggiornato in continuità con gli anni precedenti e individua fra gli obiettivi strategici del triennio, le iniziative di prevenzione della corruzione, la formazione e le misure correttive nonché il miglioramento della trasparenza verso la collettività.

Sono assegnati obiettivi di mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi dell'area tecnico amministrativa (pag. 4 Piano della Performance Del. Giunta esecutiva 13/2021) e dell'area funzionale di coordinamento sociale (pag. 7 Piano delle Performance).

ALL.A

Sono inoltre stati attribuiti (comma 2 - pag. 9 Piano Performance 2021/2023) obiettivi strategici e di miglioramento a tutto il personale :

- 1 –Attuazione del progetto di utilizzo dell’incentivo per l’unificazione
- 2 – Utilizzo e potenziamento della procedura informatizzata di whistleblowing
- 3 – Prosecuzione applicazione procedura informatizzata degli atti con automazione della pubblicazione nell’amministrazione trasparente
- 4 – formazione in materia di Piano Anticorruzione e Sistema Trasparenza
- 5 – Mappatura dei processi su formato ANAC reso disponibile in sede di formazione
- 6 – Aggiornamento della mappatura dei processi e del Piano Anticorruzione e miglioramento del livello di dettaglio attraverso l’analisi dei rischi per fasi/attività
- 7 – Aggiornamento della mappatura dei processi e del piano anticorruzione

In attuazione del contratto di avvalimento per la gestione del personale, la SDS ha attuato le linee guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (comma 3.1. Paino Performance 2021/2023).

Gli indicatori di misurazione sono riferiti a:

- salute organizzativa
- salute professionale
- salute digitale
- salute economico-finanziaria

ognuno con il valore attuale % e il valore atteso %

Nel monitoraggio del Piano (comma 8 pag. 39 PTCP) si indica come sarà attuato il medesimo:

- tempistica segnalazione di fatti corruttivi tentati o realizzati (per posta elettronica dell’RPCT)
- riscontri tempestivi a richieste di informazioni/documenti dell’RPCT
- pubblicazione del piano nel sito istituzionale SDS con trasmissione link a tutto il personale dipendente e in avvalimento dalla data di pubblicazione
- trasmissione da parte dei referenti di struttura all’RPCT di tutte le informazioni utili alla sua attività (sentenze, provvedimenti, atti giudiziari, atti di contestazione di illeciti disciplinari, esiti verifiche interne, chiarimenti collegio sindacale ecc (pag. 40 PTPC Del . Giunta esecutiva 14/2021).

Il coinvolgimento dei dipendenti è assicurato con la partecipazione al processo di gestione del rischio e con l’obbligo di osservare le misure contenute nel PTCP.

E’ decisiva un’ampia condivisione dell’obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che sono alla base del codice di comportamento che tutti sono tenuti ad osservare, pena la responsabilità disciplinare.

Responsabilità sull’attuazione delle misure di prevenzione del rischio 2022 – 2023

Per quanto riguarda il monitoraggio negli anni 2022 e 2023, si riconfermano le misure già inserite nel PTPC dell’anno 2021, con l’obiettivo sempre di un miglioramento in itinere e di un rafforzamento delle misure ivi contenute, sia per quanto riguarda la formazione l’informazione dei dipendenti che per le iniziative di diffusione esterna, attraverso soprattutto l’implementazione del sito istituzionale. Obiettivi previsti nel triennio:

- l’incremento e il miglioramento della mappatura dei processi interni
- l’aggiornamento o approfondimento dell’analisi del rischio corruzione
- l’elaborazione e implementazione di conseguenti misure di prevenzione della corruzione;
- la verifica dell’attuazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi;
- il rispetto dal punto di vista formale e di tempistiche delle norme sulla trasparenza amministrativa con le correlate comunicazioni e pubblicazioni di dati e informazioni;

ALL.A

- l'evoluzione dei sistemi informativi a supporto mappatura dei processi e la valutazione del rischio corruttivo (vedi nomina Responsabile della Transizione Digitale individuato nel Direttore SDS)
- il proseguimento delle azioni di formazione il personale dipendente, in assegnazione funzionale o in avvalimento per funzioni, specie per il personale coinvolto o da coinvolgere con la nuova pianta organica nei processi maggiormente a rischio;
- la promozione della trasparenza e dell'accountability;
- l'evoluzione della "Sezione Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale di riferimento;
- lo sviluppo di un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti interni e dei cittadini (attraverso analisi di benessere e customer satisfaction) non appena terminata la fase di pandemia che ha modificato radicalmente la programmazione in atto.
